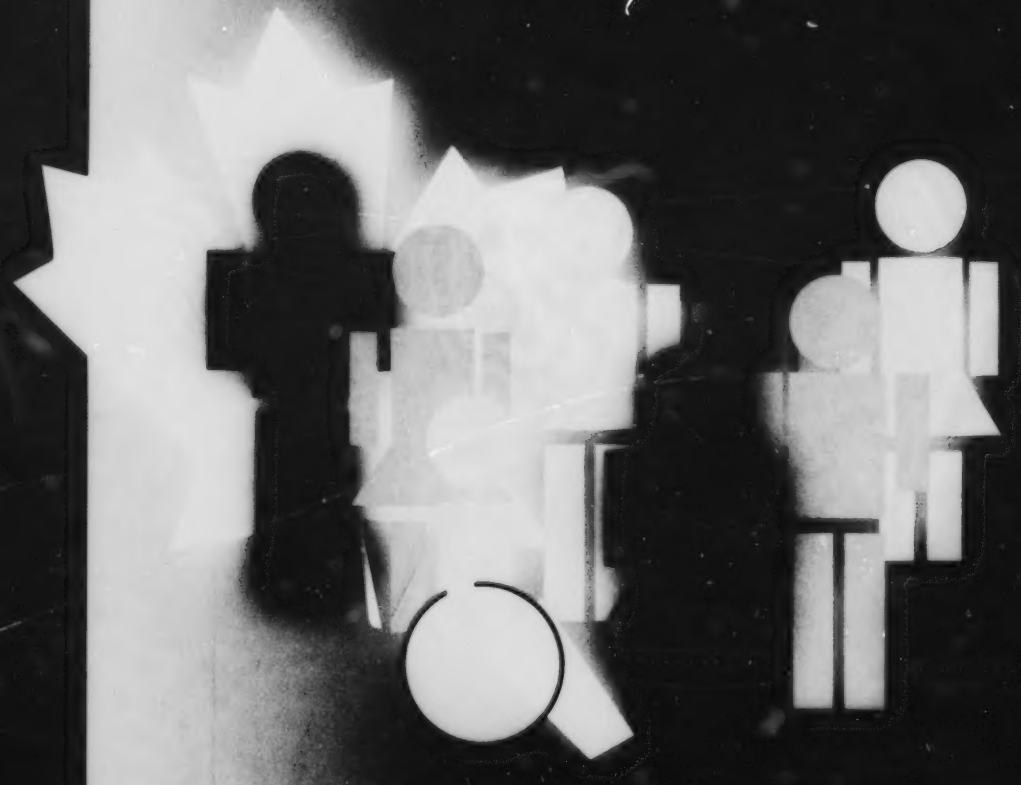
Treasury Board of Canada Secretariat
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

EEPMP Employment Equity Positive Measures Program

Striving for a Representative Public Service

Annual Report

1998-2000



August 2000

Canada

Treasury Board of Canada Secretariat
Employment Equity Positive Measures Program Group
Employment Equity Division
Human Resources Branch
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0R5

©Minister of Public Works and
Government Services Canada 2000

Catalogue No. BT1-14/2000
ISBN 0-662-65159-6

This document is available on the Treasury Board of Canada Secretariat Internet Site at the following address:

http://www.tbs-sct.gc.ca

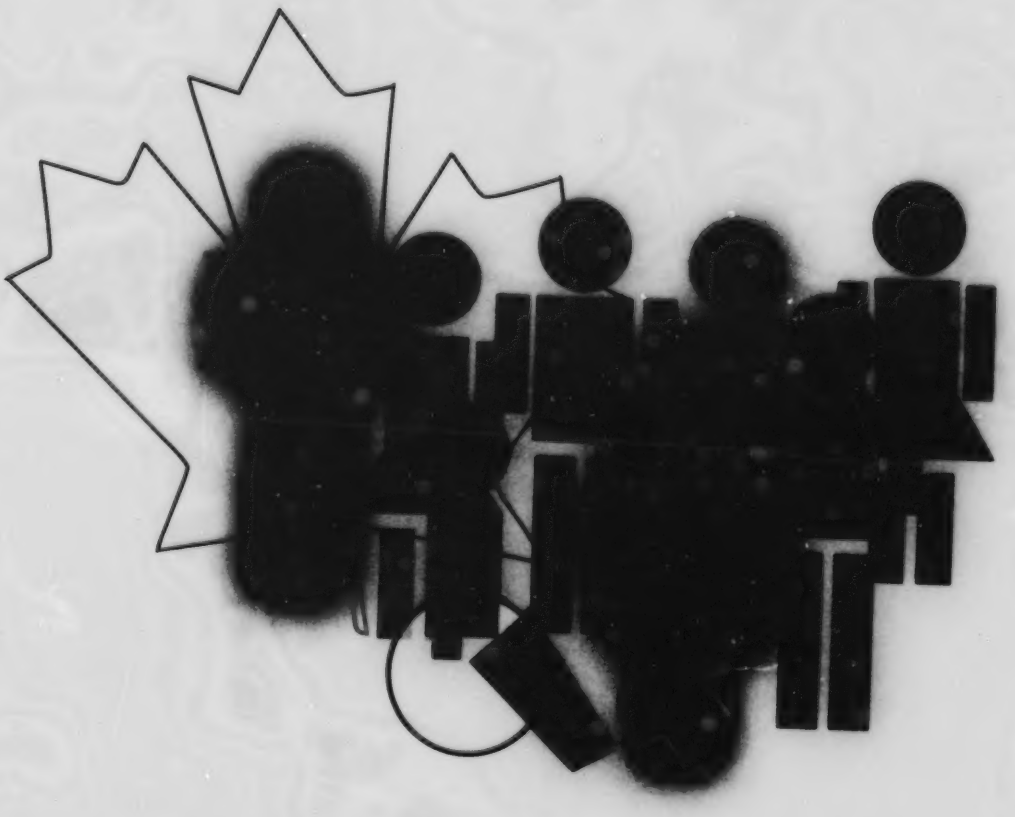
This document is available in alternative formats.

Treasury Board of Canada Secretariat
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

EEPMP Employment Equity Positive Measures Program

Annual Report

1998-2000



Canada

A Message from The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) Management Board

The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) Management Board is pleased to provide the first EEPMP Annual Report. The Management Board has worked closely with the Treasury Board Secretariat (TBS) as well as with the Public Service Commission in ensuring the successful implementation of the Program.

Since its establishment in October 1998, the EEPMP has been able to foster an environment conducive for advancing employment equity. The EEPMP Performance Accountability and Reporting Framework is a model for results-based management. Many of the programs, facilities, tools and networks developed by the EEPMP are being recognized as best practices. With a strong regional presence, the EEPMP is truly a national program and a vehicle for partnership among departments and agencies.

The EEPMP has been influential in areas beyond employment equity through its support for the Government's priorities. In its July 2000 report, the *Committee of Senior Officials (COSO) Sub-committee on Recruitment* recognized the need to rejuvenate and renew the workforce so as to build a truly inclusive and diverse workplace and to respond to the opportunities of E-government. The members of the Management Board believe that the EEPMP is contributing in a major way toward these objectives.

The Management Board is confident that the EEPMP will remain vital to departments and agencies as they continue to respond to their evolving human resources management issues. The Members of the Board believe that this Annual Report will provide managers with timely information to further their efforts in creating a representative Public Service.

Amelita Armit

Andrew Graham

Lucie McClung

Serge Rainville

Eileen Sarkar

Mel Skinner

Kay Stanley

Georges Tsai

Clare Beckton

TABLE OF CONTENTS

Executive Summary 1

Introduction 3

1. The EEPMP in a Context 5

2. Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) ... 7

3. EEPMP Performance (1998-1999 and 1999-2000) 9

4. EEPMP Results 15

5. Observations 19

Conclusion 23

Annex 1a 25

Annex 1b 31

Annex 2 51

Annex 3 53

Annex 4a 57

Annex 4b 61

Annex 4c 63

Annex 4d 65

Annex 5 69

Annex 6 75

Executive Summary

The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP), established in 1998, has completed the first half of its four-year term. This Annual Report was prepared in compliance with the EEPMP Performance Accountability and Reporting Framework to provide an overview of the Program's activities during the period 1998-1999 and 1999-2000. The Report is also a tool for the EEPMP Management Board to help evaluate the performance of the Program.

The four components of the EEPMP (EE Intervention Fund, EE Partnership Fund, EE Career Development Office and EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities) had a series of accomplishments:

- A total of ***90 projects*** received EEPMP funding.
- The EEPMP had a ***strong regional presence*** with 71 EE Partnership Fund projects implemented in different parts of the country.
- EEPMP projects addressed issues pertaining to the four designated groups as well as promoted the three ***priorities of the Committee of Senior Officials (COSO)***: Recruitment, workplace well-being and learning and development.
- EEPMP expenditures: ***$3,582,974 in 1998-99 and $8,864,518 in 1999-2000.***
- EEPMP had a ***strong partnership aspect.*** A total of 48 federal institutions and other partners were involved in various EEPMP initiatives.

While it is too early to determine the long-term impact of the Program, the report shows the concrete results achieved through EEPMP initiatives. A set of four performance indicators has been applied to help determine the nature and scope of those results:

EE Capacity Building: To build the capacity of departments and agencies so as to ensure compliance with the Statutory Requirements of the *Employment Equity Act.*

Tools: To produce and distribute a wide variety of tools to promote knowledge about and develop skills for EE.

Supportive Workplace: To support broader government priorities of building a truly inclusive and supportive workplace.

Representation: To address issues that are unique to one or more designated groups.

The EEPMP has successfully completed the first half of its term. Its initiatives have produced concrete results, some of which are recognized as best practices. As a relatively new Program, the EEPMP has shown that its structural, management and accountability mechanisms have worked effectively and as such has been cited as a model. Given the record so far, there is now a need to use a more proactive communications strategy to promote the Program and its accomplishments and to share best practices with departments and agencies.

Introduction

In 1998, the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) [1] was established to assist departments and agencies in meeting their obligations under the *Employment Equity Act* [2]. The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) ensures the overall coordination of the EEPMP and the Public Service Commission (PSC) of Canada administers three of the Program's four components. [3]

The TBS and PSC, in close collaboration with the Comptrollership Branch of the TBS, developed the EEPMP Performance Accountability and Reporting Framework to ensure the achievement of results and compliance with accountability and reporting requirements. Under the Framework, the TBS is responsible for "Compiling an annual EEPMP Report..." on the performance of departments and agencies that undertake EE initiatives with the support of the Program.

This report was prepared in compliance with the reporting requirements of the TBS, as stipulated in the Framework. It is the first Annual Report since the establishment of the EEPMP and covers fiscal years 1998-99 and 1999-2000. It is to be noted that the EEPMP was officially launched in December 1998 and the Management Board was appointed in January 1999. The EEPMP had, therefore, only three months of operation in 1998-1999, the first year of the Program.

As the first Annual Report, this document attempts to position the EEPMP within broader government priorities and human resources management. The Report was also prepared as a tool for the EEPMP Management Board to help evaluate the performance of the EEPMP. As such, it provides project descriptions, financial statement, project results and identifies the linkages between EEPMP objectives and activities. It is hoped that the report will help the EEPMP Management Board to see:

- How and where EEPMP funds were channelled;
- What concrete results have been achieved for the period under review;
- Whether EEPMP initiatives are sustainable and have the potential for long-term impact; and
- What lessons have been learned in order to improve future initiatives.

1 On October 8, 1998, Treasury Board (TB) approved the EEPMP.

2 The revised Employment Equity Act and Regulations came into force in 1996, covering the federal Public Service.

3 Refer to Part 2 for EEPMP components.

1. The EEPMP in a Context

The transition from an environment of deficit reduction to an era of judicious investment has come with a vision to give Canadians the highest quality of public service. To realize this vision, the Government will have to maintain a renewed and skilled federal workforce capable of meeting a high standard of professional excellence. In the Speech from the Throne, the Government of Canada thus made a commitment to a Public Service that is "...a strong, representative, professional and non-partisan national institution that provides Canadians the highest quality service..."

As Head of the Public Service, the Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet said that Public Service renewal will continue in order to respond to the Government commitment. In the *Seventh Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*, he reported that a committee of deputy ministers has been created to ensure progress in three priorities: recruitment, workplace well-being and learning and development. The focus on the three priorities will help the Public Service create exemplary workplaces, maintain a learning environment and become an employer of choice. Diversity is an overarching priority for all three committees.

The President of the Treasury Board recently released a document, entitled *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada*, in which four management commitments – *citizen focus, values, results and responsible spending* – were outlined. The achievement of those commitments depends on "...a well-trained and highly motivated public service workforce". A good human resources management plan that puts the right people in the right job and ensures that employees are well supported in performing their duties will help ensure the successful implementation of the Management Framework.

In 1998, the TBS launched the Framework for Good Human Resources Management (HRM), an evaluation tool that links a good human resources management with a Public Service that gives Canadians the highest quality of service. The Framework has five broad performance indicators: **Leadership, Workforce Built on Values, Productive Workforce, Enabling Work Environment and Sustainable Workforce**.

As shown in this report, human resources management has evolved from a marginal and isolated program, focused on the administration of legislation and policy into one that is integral and dynamic, focused on people management. With this evolution has come a strong business case for employment equity. The *Employment Equity Act* is no longer viewed only as a legislative obligation but as an innovative approach to a human resources management in a changing labour market and an evolving global economy.

The EEPMP is a catalyst program that strives to build the institutional capacity within the Public Service so as to facilitate the operation of the *Employment Equity Act*. By providing resources and facilitating an exchange of information, the EEPMP ensures that departments and agencies have the expertise, tools and opportunities to work in partnership so that they meet their employment equity (EE) objectives.

2. Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

The EEPMP is a four-year temporary program, with an annual budget of up to $10 million, scheduled to sunset on March 31, 2002. The Program was established to facilitate the operation of the *Employment Equity Act* so that the federal government meets its legislative requirements and achieves its EE objectives. The EEPMP Group, TBS, is responsible for the overall coordination of the EEPMP as well as for monitoring the implementation of all components. It is also responsible for the administration of the EE Intervention Fund as well as the pilot project entitled Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN). The PSC manages the delivery of the EE Partnership Fund, EE Career Development Office and the EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities.

An independent Management Board [4] oversees the overall direction and accountability of the EEPMP. The Management Board monitors allocation of resources, oversees the outcome of EEPMP funding, sets overall strategic direction and approves projects (Intervention Fund only).

The EEPMP has four components. [5]

The EE Intervention Fund is designed to enable the TB to carry out its leadership role and to ensure the employer's ability to manage, support and kick-start initiatives to address interdepartmental problems. Some activities are identified by the Canadian Human Rights Commission audits and some are based on government's broad priorities.

The EE Partnership Fund supports projects that are the result of partnership among federal and non-federal institutions. The Fund has a strong regional focus, requires cost sharing and aims at eliminating barriers to employment equity.

The EE Career Development Office provides support across the federal Public Service to help advance the careers of members of the designated groups.

The EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (PWD) offers support and advice to managers and employees with disabilities regarding the physical accommodation of PWD [6].

4 See Annex 6 for a list of Management Board members

5 For more details, please consult the following web sites (http://www.tbs-sct.gc.ca) and (http://www.psc-cfp.gc.ca)

6 A description of the activities of the two latter components can be found in 5.1 of this Report as they have been cited as best practices

3. EEPMP Performance (1998-1999 and 1999-2000)

3.1 Statistics [7]

- Despite the fact that the EEPMP had started late in the first fiscal year, **nine** projects were undertaken in 1998-1999. [8] The Intervention Fund accounted for eight of those projects while the Partnership Fund supported one project.
- A total of **90 projects** received EEPMP funding in the two fiscal years:
  - **9 (10 per cent)** were funded in 1998-99.
  - **81 (90 per cent)** were funded in 1999-2000.
- Of the **90 EEPMP** projects:
  - **19 (21 per cent)** were funded under the Intervention Fund.
  - **71 (79 per cent)** were funded under the Partnership Fund.
- Of the **90 EEPMP** projects:
  - **37 (41 per cent)** were completed and of those:
    - **28 (76 per cent),** funded in the period under review, have been completed successfully, with final reports submitted and,
    - **9 (24 per cent),** funded in the period under review, have been completed, with final reports pending.
  - **53 (59 per cent),** funded in the period under review, are still in progress.

7 All EEPMP project information is obtained from data made available up to May 24, 2000, except where otherwise indicated.

8 See Annexes 1a and 1b for all Intervention Fund and Partnership Fund projects.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

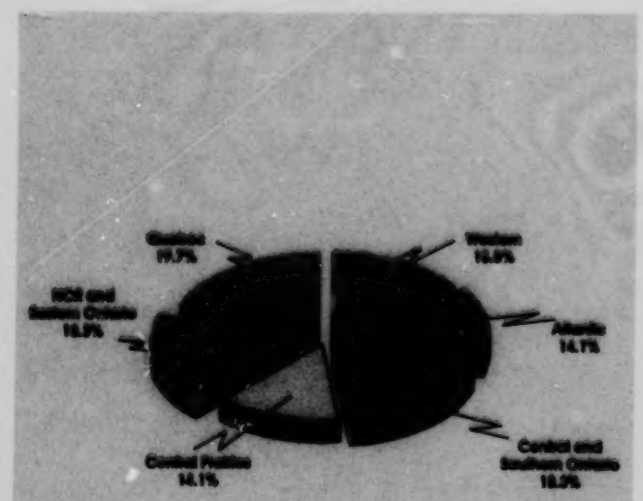
REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

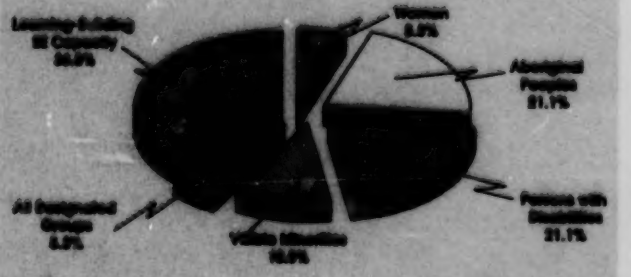


3.2 Regional Presence

EEPMP Partnership Fund Projects by Region,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 71)



3.3 EEPMP Projects by Designated Group

3.3a Intervention Fund Projects

EEPMP Intervention Fund Projects by Designated Group,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 19)

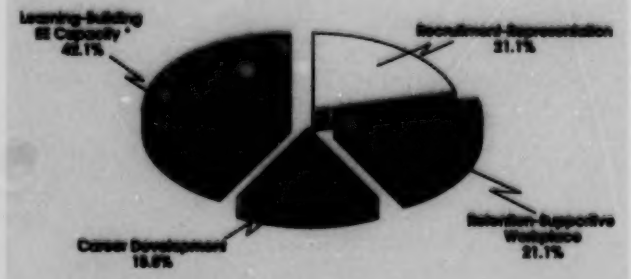
3.3b Partnership Fund Projects

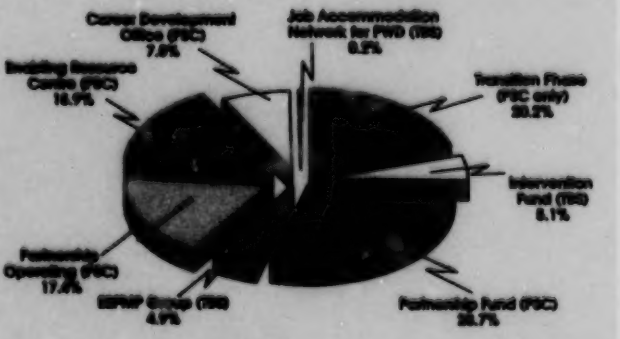
EEPMP Partnership Fund Projects by Designated Group,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 71)

- At 54.9 per cent, initiatives that addressed issues pertaining to more than one designated group accounted for the majority of Partnership Fund projects.





3.4 EEPMP Initiatives in Support of the Committee of Senior Officials (COSO) Priorities

3.4a Intervention Fund Projects

EEPMP Intervention Fund Projects in Support of COSO Priorities,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 19)

3.4b Partnership Fund

EEPMP Partnership Fund Projects in Support of COSO Priorities,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 71)

* EEPMP initiatives have supported COSO priorities, in addition to promoting EE Learning and Capacity Building. (Refer to Annex 4 for a list of projects.)

3.5 Financial Information by Fiscal Year [9]

3.5a Actual Expenditures, 1998-1999

All EEPMP Components – Actual Expenditures,

Fiscal Year 1998-1999

(Total Expenditures: $3,582,974)
(Total Budget: $4,834,200)

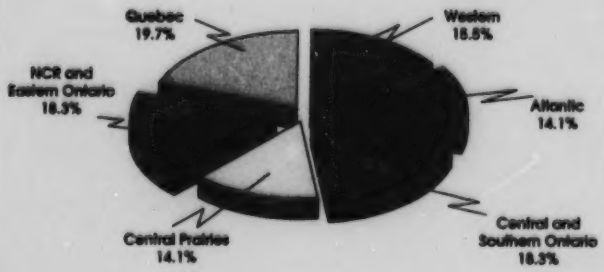
9 See Annex 2 for financial information by EEPMP component (1998-1999 and 1999-2000)

3.2 Regional Presence

EEPMP Partnership Fund Projects by Region,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 71)



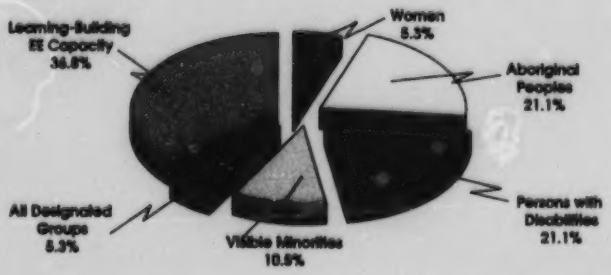
3.3 EEPMP Projects by Designated Group

3.3a Intervention Fund Projects

EEPMP Intervention Fund Projects by Designated Group,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 19)

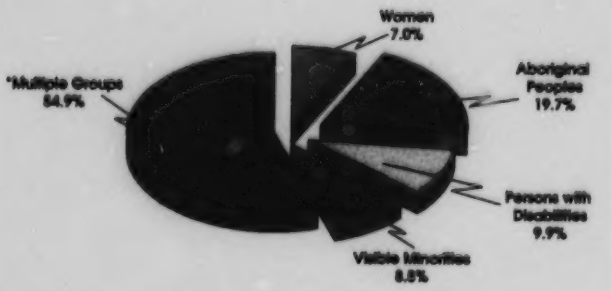


3.3b Partnership Fund Projects

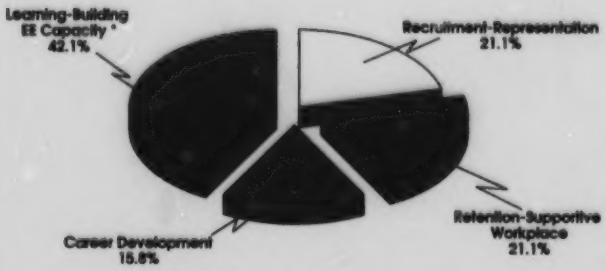
EEPMP Partnership Fund Projects by Designated Group,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 71)



* At 54.9 per cent, initiatives that addressed issues pertaining to more than one designated group accounted for the majority of Partnership Fund projects.



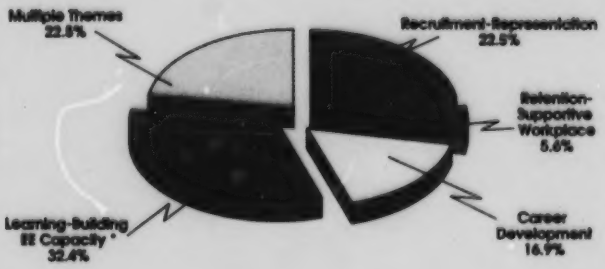
3.4 EEPMP Initiatives in Support of the Committee of Senior Officials (COSO) Priorities

3.4a Intervention Fund Projects

EEPMP Intervention Fund Projects in Support of COSO Priorities,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 19)



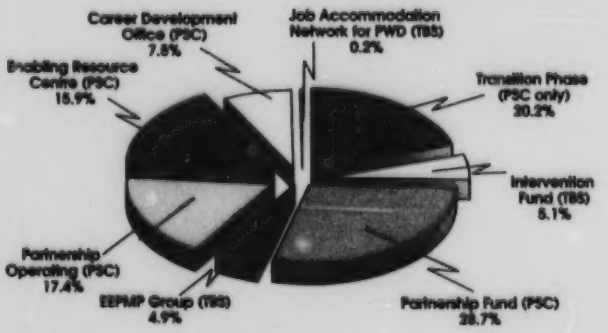
3.4b Partnership Fund

EEPMP Partnership Fund Projects in Support of COSO Priorities,

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

(Total projects: 71)

* EEPMP initiatives have supported COSO priorities, in addition to promoting EE Learning and Capacity Building. (Refer to Annex 4 for a list of projects.)



3.5 Financial Information by Fiscal Year [9]

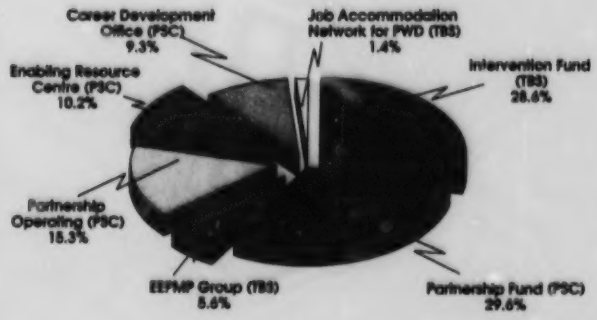
3.5a Actual Expenditures, 1998-1999

All EEPMP Components – Actual Expenditures,

Fiscal Year 1998-1999

(Total Expenditures: $3,582,974)
(Total Budget: $4,834,200)

9 See Annex 2 for financial information by EEPMP component (1998-1999 and 1999-2000)

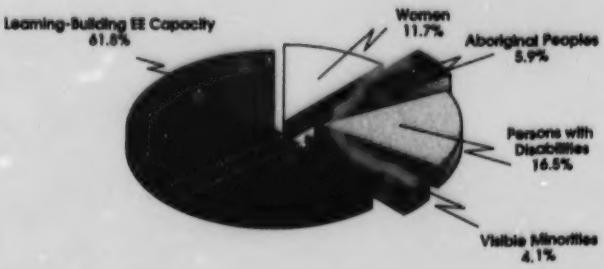


3.5b Actual Expenditures, 1999-2000

All EEPMP Components – Actual Expenditures, Fiscal Year 1999-2000

(Total Expenditures: $8,864,518)
(Total Budget: $10,000,000)

Note The PSC figures are planned expenditures as of June 13, 2000

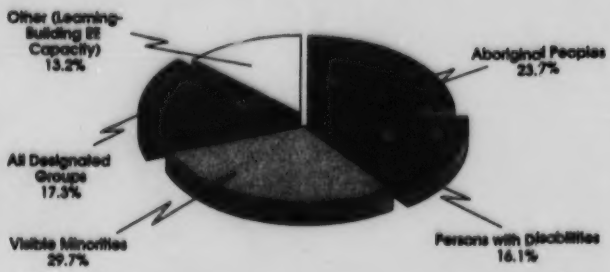


3.5c Intervention Fund 1998-1999 and 1999-2000

EEPMP Intervention Fund Projects – Actual Expenditures

by Designated Group, Fiscal Year 1998-1999

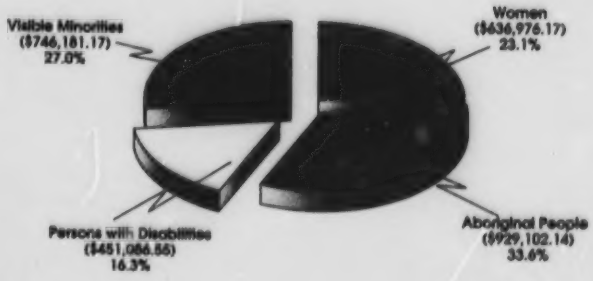
(Total Expenditures: $183,463)
(Total Budget: $220,200)



EEPMP Intervention Fund – Actual Expenditures

by Designated Group, Fiscal Year 1999-2000

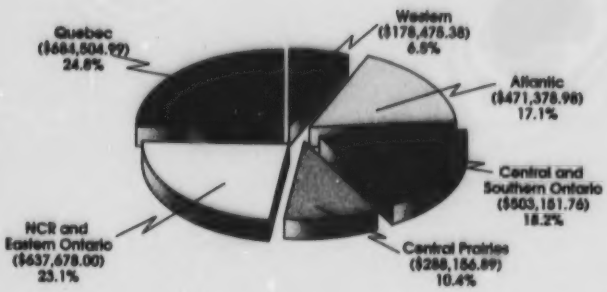
(Total Expenditures: $2,532,973)
(Total Budget: $2,595,000)



3.5d Partnership Fund, by Designated Group and by Region, 1999-2000

Partnership Fund – Planned Expenditures by Designated Group, Fiscal Year 1999-2000

(Total planned expenditures: $2,763,346)
(Total budget:$3,418,690)

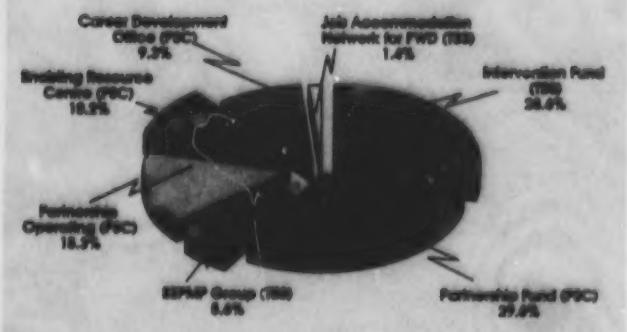


Partnership Fund – Planned Expenditures by Region,

Fiscal Year 1999-2000

(Total planned expenditures: $2,763,346)
(Total budget: $3,418,690)

Note: The PSC figures are planned expenditures as of June 14, 2000.

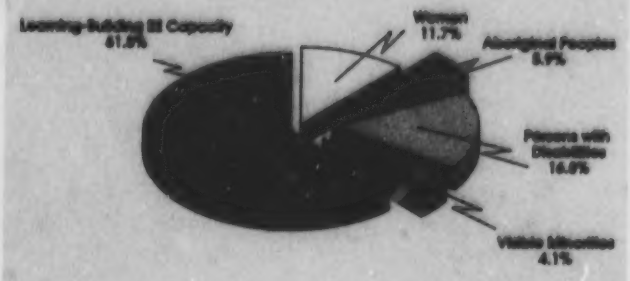


3.5b Actual Expenditures, 1999-2000

All EEPMP Components – Actual Expenditures, Fiscal Year 1999-2000

(Total Expenditures: $8,864,518)
(Total Budget: $10,000,000)

Note The PSC figures are planned expenditures as of June 13, 2000



3.5c Intervention Fund 1998-1999 and 1999-2000

EEPMP Intervention Fund Projects – Actual Expenditures by Designated Group, Fiscal Year 1998-1999

(Total Expenditures: $183,463)
(Total Budget: $220,200)

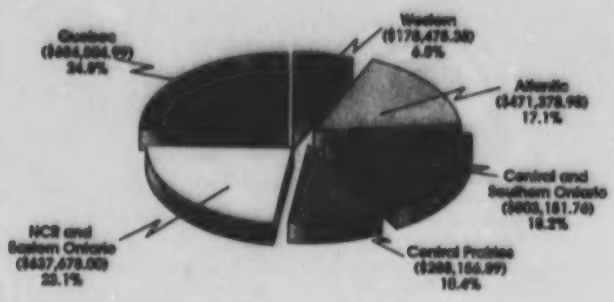
EEPMP Intervention Fund – Actual Expenditures by Designated Group, Fiscal Year 1999-2000

(Total Expenditures: $2,532,973)
(Total Budget: $2,595,000)

3.5d Partnership Fund, by Designated Group and by Region, 1999-2000

Partnership Fund – Planned Expenditures by Designated Group, Fiscal Year 1999-2000

(Total planned expenditures: $2,763,346)
(Total budget:$3,418,690)



Partnership Fund – Planned Expenditures by Region,

Fiscal Year 1999-2000

(Total planned expenditures: $2,763,346)
(Total budget: $3,418,690)

Note The PSC figures are planned expenditures as of June 14, 2000.

3.6 Partnership

Central agencies as well as federal departments and agencies played key roles in EEPMP initiatives.[10] Those institutions that assumed lead roles were responsible for project management, reporting and financial accountability. Other partners played various other roles in the implementation process. The EEPMP Mid-Term Review notes that partnership initiatives are cost-effective, ensure sustainability of project outcome and facilitate exchange of expertise and sharing of results. Partnership is, therefore, a key success factor for EEPMP initiatives.

All Partnership Fund projects were collaborative initiatives. It is to be recalled that to qualify for funding under the Partnership Fund, recipients have to work in partnership with federal or non-federal institutions [11] as well as contribute up to 50 per cent of the project cost. **The contribution of federal partners toward Partnership Fund initiatives accounted for 67.2 per cent of the overall total value of all projects supported by that particular component.** The following shows the nature and extent of involvement in Partnership Fund initiatives:

- **A total of 74 federal and non-federal institutions were involved in Partnership Fund projects, of which 31 were federal institutions.**
- **16 federal institutions played a lead role in 71 projects.**

While partnership is not a requirement for the Intervention Fund, recipients are encouraged to collaborate with others in undertaking EEPMP initiatives. As a result, Intervention Fund projects had strong collaborative components. As shown below, a number of federal institutions were involved in various Intervention Fund projects:

- **A total of 20 federal and non-federal institutions were involved in all Intervention Fund projects, of which 17 were federal institutions.**
- **Nine federal institutions played a lead role in 19 projects.**

10 Annex 3 is a list of federal partners in Intervention Fund and Partnership Fund initiatives.

11 The EEPMP is in principle for departments and agencies for whom the TB is the employer under the Public Service Staff Relations Act (PSSRA 1.1). Separate employers (e.g. Canada Customs and Revenue Agency) have access to the Intervention Fund and Partnership Fund as participants, but not as leaders of projects.

4. EEPMP Results

The EEPMP has been in operation for less than two fiscal years. It is, therefore, premature to determine the long-term impact or short term effect at this point in the Program's existence. This report will, however, use a set of performance indicators to show concrete results achieved through EEPMP initiatives.

As a catalyst, the EEPMP has been instrumental in laying the foundation necessary to achieve employment equity in the federal Public Service. The Program has undertaken initiatives to actively promote knowledge about and build skills in employment equity so that departments and agencies have the capacity to implement the *Employment Equity Act* and meet their EE objectives.

The EEPMP has also promoted an environment conducive for employment equity by training professionals, producing tools, creating facilities and programs, designing courses and establishing and/or broadening EE networks. Moreover, the Program has been proactive in areas beyond the legislation by supporting government priorities such as building a supportive workplace and making the Public Service an employer of choice. The EEPMP has also taken strategic initiatives to address specific issues pertaining to designated groups.

For purposes of this report, four performance indicators were identified to show the accomplishments of the EEPMP. The performance indicators are consistent with the four objectives [12] of the EEPMP, they address EE challenges within the Public Service, reflect some of current government priorities and help to show concrete results, sustainability and long-term impact of EEPMP initiatives.

EE Capacity Building

The *Employment Equity Act* is complex and its implementation requires specific skills. Audits by the Canadian Human Rights Commission (CHRC) show the challenges of federal departments and agencies in implementing some of the 12 statutory requirements of the *Employment Equity Act*. The CHRC itself recognizes that some of those statutory requirements are complicated. According to the 1998 Report of the Commission, CHRC audits of federal institutions showed:

- **Ten out of 13 not in compliance with Workforce Survey and Data System**
- **Ten out of 13 not in compliance with Workforce Analysis**
- **Ten out of 13 not in compliance with Employment Systems Review**

12 EEPMP Objectives: To promote greater self-sufficiency among departments and agencies so that they meet their EE objectives, to help improve representation and participation of the four designated groups, to help Central Agencies address EE priorities that affect the Public Service and to facilitate the integration of EE in planning processes and human resources management

To assist in the implementation of the 12 statutory requirements, the EEPMP Management Board took the initiative, through the Intervention Fund, to help build the capacity of departments and agencies in collecting, analysing and documenting EE data. During the period under review, a total of 45 training sessions and workshops [13] were offered to all departments and agencies under the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I, on workforce analysis, labour market availability, employment systems review and the establishment of numerical goals. Close to 700 persons including human resources officers, EE practitioners, data processing employees, designated group members, analysts involved in demographic modelling and forecasting and union representatives attended the sessions.

The EEPMP initiative responded to a critical need to build the analytical capacity required in implementing the requirements of the legislation. The training laid the foundation, Public Service wide, for a self-sustaining ability to work with EE data. It is also expected to improve the analytical and technical capacity of departments and agencies. The long-term impact will be more evident with the improved compliance with the statutory requirements that currently represent some of the serious challenges in the operation of the *Employment Equity Act*.

The initiative for EE capacity building had a valuable component that allowed for the production and distribution of tools. Tools helped to ensure that the knowledge and skills acquired were not lost due to lack of post-training materials. Moreover, tools were key to further build the knowledge of training participants and facilitate sharing of expertise. (See Annex 5 for examples of capacity building projects.)

Tools

The *Employment Equity Act* is multi-dimensional and covers various aspects of employment. To achieve employment equity, one must, therefore, look beyond legislation. In the Public Service, however, corporate experience in employment equity is relatively new and opportunities to acquire EE skills are limited. We have also limited models, best practices and success stories to learn from. The availability of and access to tools has thus become essential in order to facilitate exchange of information and expertise and to promote knowledge about employment equity.

13 Workshops were given in Atlantic provinces, the NCR, Prairies and Quebec

To respond to this need, the EEPMP supported initiatives that sought to produce and distribute tools. Some initiatives were designed exclusively to produce tools. Tools were also produced as part of broader initiatives. For instance, as part of the EE capacity building, tools were made available to participants to help build the knowledge they acquired through the EEPMP initiatives for capacity building.

The EEPMP has made tools available to departments and agencies to assist in meeting their EE objectives. The tools have proven to be practical in disseminating both technical and legislative information, including statutory requirements, best practices and lessons learned. They are also useful in providing current and consistent information about employment equity responsibilities. They help TBS by providing information on some of the common queries of departments and agencies. With tools, it would be possible to ensure the sharing of the outcome of EEPMP initiatives. (See Annex 5 for examples of tools.) [14]

Supportive Workplace

There is a growing recognition that in order to attract, retain and nurture a skilled and motivated workforce, the Public Service must become an employer of choice and provide a supportive workplace. A number of studies have, however, revealed that corporate culture is one of the obstacles to employment equity and the most challenging to senior management. The Public Service Employee Survey similarly shows the presence in the federal workplace of such problems as discrimination and harassment.

The EEPMP has undertaken initiatives to support specific activities that promote the broad priority of building a supportive workplace. As such, a number of federal departments and agencies received EEPMP support for projects to address workplace issues. Overall, 19 per cent of EEPMP funding (including the Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN) and EE Enabling Resource Centre (ERC)) was channelled towards initiatives seeking to promote a welcoming and supportive workplace. (See Annex 5 for EEPMP projects to promote supportive workplace.)

Representation

The representation of the four designated groups in the federal Public Service has improved significantly over the last few years. Women (51.5 per cent) and Aboriginal peoples (2.9 per cent) have achieved representation rates higher than their workforce availability. We are very near to closing the gap between the representation (4.6 per cent) and

14 For purposes of this report, tools include manuals, guides, workbooks, research studies, training courses, communication tools, information materials, videos and web sites.

workforce availability (4.8 per cent) rates of persons with disabilities. There remains a significant gap between the representation (5.9 per cent) and workforce availability rates (8.7 per cent) of persons in a visible minority.

While the federal Public Service is more representative of the Canadian society today than it was a decade ago, there is still a major task ahead to create a truly inclusive and supportive workplace. For instance, designated groups continue to experience different challenges, including under-representation, retention problems, concentration in certain occupations, career mobility barriers and workplace issues such as discrimination and harassment. Moreover, there are issues specific to each designated group. For instance, visible minorities have the largest gap between their representation and availability rates. Women have exceeded their labour market availability, but they face issues of occupational concentration, workplace problems and others.

The EEPMP has undertaken strategic initiatives to address issues unique to a designated group. Those initiatives help employers to remove barriers that affect a particular designated group. Moreover, efforts were made to support initiatives that address issues that are equally relevant to all designated groups. [15] It is expected that the outcome of those initiatives, regardless of the targetted groups, would ensure a better representation for all designated groups. (See Annex 5 for a list of projects addressing representation issues pertaining to the four designated groups.)

15 See 3.3 for EEPMP initiatives by Designated Groups.

5. Observations

In March 2000, the EEPMP Mid-Term Review (available on the TBS EE web site) was conducted in compliance with the Performance Accountability and Reporting Framework. One of the objectives of the Review was "...to draw lessons from activities and projects, completed and underway, in order to put them into practice during the second half of the Program's term." This Annual Report will identify some of the success stories and lessons learned in the period under review.

5.1 Best Practices

Performance Accountability and Reporting Framework – EEPMP [16]

The Management Framework for the Government of Canada, *"Results for Canadians"* sets, as a principle for managers, the need to be focused on the achievement of results and on reporting them in a simple and understandable way. Modern management requires managers to look beyond activities and output and focus on actual results – the impact and effects of their programs.

The EEPMP Performance Accountability and Reporting Frameworks, developed in collaboration with the Comptrollership Branch of the TBS and approved by the EEPMP Management Board in May 1999, was done in the context of the new result-based management. For instance, performance measurement tables have been developed for each of the four Program components, as well as for the pilot project FPS-JAN. The Framework is used as a supporting tool for performance management, as well as for reporting on progress towards the achievement of concrete and measurable results.

As per the requirement of the Framework, letters of agreement and performance measurement tables are prepared for all Intervention Fund and Partnership Fund projects. The letters of agreement provide both parties with concrete result expectations and clear reporting requirements. In addition, there is a rigorous follow-up to ensure timely submission of reports. For instance, performance measurement tables prepared for all Intervention Fund projects were signed by project leaders committing to concrete results, a more accurate accountability, meaningful progress and final reports. The tables show activities, output, target population, outcome (short-term effects), key results (long-term impacts) and data collection operations and help to achieve expected results. More complete information on results will be posted on the TBS EE web site at: http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee

16 It should be noted that the EEPMP is cited as a model in the Guide for the Development of Evaluation and Accountability Frameworks developed by the Comptrollership Branch, TBS

EE Career Development Office (EECDO)

The EECDO, administered by the PSC, was established to provide services and guidance to those who are involved in the career development of designated group members. Its objective is to ensure effective and appropriate career counselling through the transfer of knowledge to managers and professionals involved in the development and delivery of career counselling services.

As one of EEPMP's best practices, the EECDO has achieved concrete results, made a visible difference in promoting EE career development and counselling and its potential for long-term impact is already apparent. One of EECDO's approaches has been to build the capacities of departments and agencies to develop and deliver EE career counselling and to integrate EE career counselling into their programs and services.

The EECDO has developed and piloted a 45 hour, Masters' level, EE Career Counselling Course in which 100 counsellors and HR personnel from 22 departments participated. Three departments have adapted the course for their own use, eight universities are offering it as part of their Masters' program and three others are offering it for a diploma or certificate. The course will also be available as distance learning at two of the universities.

An evaluation conducted at six pilot sites showed that the course has received high marks by the participants. According to the evaluation, only 4 per cent and 6 per cent felt they knew anything about EE career counselling practice and theory prior to taking the course. In addition, 92 per cent of respondents said that the course increased their understanding of EE career counselling and 89 per cent said the course provided practical tools and resources. Also, 86 per cent said they will use the new skills they acquired through the training, 93 per cent would recommend the course to others and 94 per cent would contact EECDO staff for follow up.

The course, a high quality and in depth product, was developed with the significant participation of designated groups. The materials and course design are adaptable to a wide variety of situations and environment. EECDO staff is available for continuing support and advice, thus reinforcing knowledge, awareness and skills acquired in the course.

Academic evaluators have considered the course to be at Masters' level with valid content. The course has also been accepted for the forthcoming book "Career Development Practices that Work: Exemplary Practices from Around the World" edited by Bryan Hiebert.

EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (ERC)

The ERC, another EEPMP project administered by the PSC, is one of the best practices of the Program. The Centre provides operational support and advice to managers, HR practitioners and informatics personnel on how to meet the accommodation needs of persons with disabilities. Since its establishment, the Centre has provided services to some 1200 clients through loans of tools, site visits and telephone inquiries.

The Centre has opened a state-of-the-art facility that provides the best of technology in video-conferencing and other accessibility tools. The design of the Demonstration Area, including light, colour, texture, and the section for vision, hearing and mobility/coordination are designed to accommodate people with different needs. This will ensure nation-wide access to services and the transfer of knowledge. Professionals have judged the Demonstration Area as an exemplary practice of a well-designed and effective show room.

5.2 Lessons Learned

Partnership

The Mid-Term Review indicates that a collaborative approach is key to EEPMP initiatives. Greater partnership among departments and agencies facilitates transfer of knowledge and ensures the sustainability of EE initiatives. Joint efforts are also cost effective and minimize the time and effort used by departments to secure funds for competing priorities.

As a growing practice, partnership has a direct impact on EEPMP initiatives, which are collaborative in nature and involve several players. It was thus advised that departments and agencies should take time to establish a strong partnership prior to embarking on EEPMP initiatives. Roles and responsibilities, respective expectations, risk management and resource allocation need to be clearly defined and agreed upon.

Communication

The EEPMP has been instrumental in addressing key EE issues and its initiatives have produced concrete results. Given the Program performance so far, it is now appropriate to use a more strategic communications strategy aimed at active dissemination of information, sharing of tools, exchanging lessons learned and promoting success stories. The TBS must encourage the distribution, application and duplication of tools and project results in all departments and regions. An effective communications strategy would serve as an impetus for successful undertakings. The EEPMP communications strategy should have a strong regional component in view of the gains likely to be made in regions with regard to representation of designated groups.

Project Timeframes

Employment equity activities require extensive consultations with different stakeholders. Moreover, it takes time to develop partnership initiatives such as those of the EEPMP. The situation is even more challenging in regions. Subsequently, the EEPMP had experienced a common and recurrent problem with project timeframes.

According to the Mid-Term Review, "The amount of time needed to develop some projects was underestimated..." by some funding recipients. Moreover, staffing issues had a direct impact on project deliverables. A common consequence of delays in project deliverables has been the lapse of EEPMP funds. Failure to respect project timeframes has, therefore, meant pressure on the EEPMP in meeting its financial accountability.

Conclusion

The EEPMP has successfully completed the first half of its term. The Program has made available much needed resources to departments and agencies for EE initiatives. Moreover, it served as an incentive for departments and agencies to invest in EE by supplementing EEPMP funds with their own resources. The contribution of federal partners toward Partnership Fund projects accounted for 67.2 per cent of the total value of all projects under that component

The EEPMP has become an effective ***catalyst*** in promoting EE within the federal Public Service and ensuring the sustainability of results. While the Program provided the means to kick-start initiatives, departments and agencies made the commitment to integrate the outcome of those initiatives into their programs and activities.

EEPMP initiatives have yielded **concrete results.** They provided departments and agencies with the skills necessary to meet their legislative obligations. Tools were produced and made accessible within the Public Service. The EEPMP has created and/or broadened EE networks and established cutting edge programs, services and facilities. Those successful initiatives will multiply by "...duplicating and adapting the most promising ones, as well as by the sharing of tools developed and knowledge gained." [17]

The EEPMP owes its success to many factors, including its **structural, management and accountability mechanisms.** More specifically, the four components of the Program are complementary and, in some cases, intertwined (e.g. ERC, EECDO and FPS-JAN). The regional focus of the Partnership Fund has made it possible to undertake EE initiatives where the need is strong and the gains to be made are great. In addition, the collaborative and cost-sharing requirements of the Partnership Fund have facilitated a partnership approach. The Intervention Fund has enabled the TB to address interdepartmental problems, including legislative issues, resulting from CHRC audits.

The Performance Accountability and Reporting Framework has ensured that EEPMP performance is **results-oriented**, that there is effective monitoring of activities and a well established reporting and financial accountability. The Framework ensures that EEPMP initiatives are compatible with the Program objectives, the results are sustainable and have a real impact. Finally, the TBS and PSC have had an exemplary partnership in administering the four Program components.

17 The EEPMP Mid-Term Review. March 2000. p. 6

With the experience gained since its establishment, the EEPMP is better equipped to start the second half of its term. EEPMP teams at TBS and PSC will take stock of the best practices and lessons learned, continue to work in partnership to enhance the performance of the Program and find ways to sustain its legacy.

Annex 1a

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

Intervention Fund, Project List by Designated Group

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Region
Fiscal Year 1998-1999						
Women						
Why Employment Equity for Women Still Matters*	Treasury Board of Canada Secretariat	Learning / Building EE Capacity	25,000.00	21,400.00	This Employment Equity initiative is a concise, practical handbook of suggestions and best practices for managers, human resources professionals and employees. Employment Equity for Women ...still matters	NCR
Total			25,000.00	21,400.00		
Aboriginal Peoples						
Aboriginal Career Strategy*	Treasury Board of Canada Secretariat	Career Development	15,000.00	10,916.00	Guidelines for the Aboriginal Career Strategy These guidelines were developed following the workshop of the TBS Consultation Committee for Aboriginal Peoples in order to implement a career development pilot project for Aboriginal employees. Health Canada has led the Aboriginal Career Development Initiative (ACDI) pilot project in 1999-2000.	NCR
Total			15,000.00	10,916.00		
Persons with Disabilities						
Guide to Ensure Successful Meetings with Persons with Disabilities*	Treasury Board of Canada Secretariat	Retention / Supportive Workplace	20,200.00	20,200.00	Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities. This guide recommends ways to include persons with disabilities in the work environment, to make them feel welcomed as contributing members of the team. The research component of the publication has been partially funded by the Intervention Fund through this project.	NCR

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Region
Survey on workplace accommodation of persons with disabilities in federal and non federal jurisdictions*	Human Resources Development Canada	Retention / Supportive Workplace	10,000.00	10,000.00	The research sets out to detail the kinds of job accommodations that employers are making for people with disabilities, the associated costs and factors which hinder good practices in the provision of job accommodations so that persons with disabilities can fully participate in the Canadian labour force.	NCR
Total			30,200.00	30,200.00		
Visible Minorities						
Task Force on the Participation of Visible Minority in the federal Public Service*	Treasury Board of Canada Secretariat	Recruitment / Representation	30,000.00	7,548.00	Embracing Change in the Federal Public Service. An action plan that furthers the participation and advancement of visible minorities in the federal Public Service.	NCR
Total			30,000.00	7,548.00		
Other Projects						
1996 Census Data Roll-up out to Departments / Agencies*	Treasury Board of Canada Secretariat	Learning / Building EE Capacity	50,000.00	44,899.00	Training was successfully completed as planned. The publication Workforce Analysis – Guide and Workbook for the Federal Public Service was issued to departments in August 1998 along with updated data on representation referenced as of March 31st, 1999.	NCR
UCS Conversion and the Assignment of National Occupational Codes (NOC)*	Treasury Board of Canada Secretariat	Learning / Building EE Capacity	40,000.00	38,500.00	Template for conversion from current system of assigning NOC codes to P.S. occupational groups completed. Potential barriers identified in the UCS jobs reviewed. Final report prepared and submitted by PriceWaterhouseCoopers Limited.	NCR
Leadership and Diversity Program for the Executives*	Canadian Centre for Management Development	Learning / Building EE Capacity	30,000.00	30,000.00	Establishment of a strategic learning framework on leadership and diversity for the EX community. Development of leadership capabilities, learning tools and executive management skills-set in managing diversity.	NCR
Total			120,000.00	113,399.00		
Grand Total 1998-1999			**220,200.00**	**183,483.00**		

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Region
Fiscal Year 1999-2000						
Women – none						
Aboriginal Peoples						
Development Program for Students in Northern Canada – Feasibility Study*	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation	50,000.00	50,000.00	A document outlining the feasibility of implementation of such project, the potential partnerships with Territorial governments and a description of the program design.	Alberta
Aboriginal Career Development Initiative (ACDI) Pilot Project*	Health Canada	Career Development	365,000.00	364,059.00	The Aboriginal Career Development Initiative (ACDI) is a pilot project that will facilitate interdepartmental assignments to provide career development and learning opportunities for Aboriginal employees of the federal Public Service across all occupational groups and levels in the National Capital Region and Alberta. For more information visit Health Canada's web site at: http://www.hc-sc.gc.ca/csb-dgsg/acdi-idca/	NCR
Aboriginal Capacity Building in Geomatics*	Natural Resources Canada	Recruitment / Representation	25,000.00	25,000.00	The Legal Surveys Division developed a "Framework for a program of knowledge and technology in geomatics to Aboriginal/First Nations Communities". The Framework is posted on the TBS EE web site by the end of August 2000.	Alberta
Total			440,000.00	439,059.00		
Persons with Disabilities						
Integration of Persons with Disabilities through New Information and Communication Technologies*	National Research Council Canada	Retention / Supportive Workplace	145,000.00	145,000.00	The objective of the recommendations contained in the report "Access For All Through Technology: Toward an Accessible and Inclusive Information Technology Environment", is to overcome existing impediments and to make the federal Public Service technology environment accessible to all employees with disabilities, with a view to minimizing the need to accommodate individuals on a case-by-case basis.	NCR
Survey on workplace accommodation of persons with disabilities in federal and non federal jurisdictions*	Human Resources Development Canada	Retention / Supportive Workplace	32,701.00	32,701.00	The research sets out to detail the kinds of job accommodations that employers are making for people with disabilities, the associated costs and factors which hinder good practices in the provision of job accommodations so that persons with disabilities can fully participate in the Canadian labour force.	NCR

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Region
Training Technicians to Support Adaptive Computer Technologies	Environment Canada	Retention / Supportive Workplace	230,000.00	230,000.00	Training of 90 departmental technicians during 1999-2000 and 2000- 2001. Training in providing Public Service Information Technology Professionals the knowledge required to implement and support Adaptive Computer Technology tools to compensate for visual, mobility or other sensory or cognitive impairments. See also the Adaptive Computer Technology Training Centre	NCR
Total			407,701.00	407,701.00		
Visible Minorities						
Task Force on the Participation of Visible Minority in the federal Public Service*	Treasury Board of Canada Secretariat	Recruitment / Representation	620,299.00	618,991.00	Embracing Change in the Federal Public Service An action plan that furthers the participation and advancement of visible minorities in the federal Public Service.	NCR
Recruitment Outreach to Visible Minority Communities*	Correctional Service Canada	Recruitment / Representation	150,000.00	133,949.00	The Outreach Recruitment Model developed has been distributed to all recruiters in Correctional Service Canada as a permanent tool for use in ongoing recruitment and outreach efforts. Partnerships were established with close to 140 organizations representing visible minority communities. Career fairs were attended by Outreach Recruiters at several major universities and community colleges. During the project, the number of applications received indicates that outreach efforts were successful.	NCR
Total			770,299.00	752,940.00		
Other Projects						
Leadership and Diversity Program for the Executives*	Canadian Centre for Management Development	Learning / Building EE Capacity	210,000.00	210,000.00	Establishment of a strategic learning framework on leadership and diversity for the EX community. Development of leadership capabilities, learning tools and executive management skills-set in managing diversity.	NCR
Employment Equity Virtual Training and Learning Kit*	Treasury Board of Canada Secretariat	Learning / Building EE Capacity	50,000.00	49,605.00	Creation of a virtual learning site on the TBS EE web site which includes information about Employment Equity, including legislation, requirements and best practices. The interactive site is designed so that users can engage in self-paced learning learning. Visit the Act on Employment Equity: Expand Your Vision course.	NCR

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Region
Understanding Data Elements in the Employment Systems Review*	Treasury Board of Canada Secretariat	Learning / Building EE Capacity	60,000.00	58,426.00	Some 400 persons received this training. You can consult the publication Data elements of an Employment Systems Review – Guide and Workbook for the Federal Public Service	NCR
Establishing Numerical Goals to Eliminate Under-representation*	Treasury Board of Canada Secretariat	Learning / Building EE Capacity	20,000.00	17,563.00	Some 200 persons received training and documentation that outlined the legal and technical requirements for establishing short term goals for addressing the under-representation of designated groups in their workforces. Final material will be posted on the TBS EE web site by the end of Summer 2000.	NCR
Aboriginal Issues and Self-Government Seminar*	Canadian Centre for Management Development	Learning / Building EE Capacity	160,000.00	160,000.00	Provided nine courses in the National Capital Region and in the regions. Representatives from the Aboriginal political organizations and the Aboriginal private sector, including regional resource persons, participated in the sessions. The primary course objective is to increase the knowledge of federal public servants about Aboriginal peoples and provide an understanding of the implication of Aboriginal self-government and Canada's Aboriginal action plan on policy-making and program implementation was met.	NCR
Total			500,000.00	495,594.00		
All Designated Groups						
CS Bridging Program for Designated Group Members	Treasury Board of Canada Secretariat	Career Development	477,000.00	437,679.00	1999-2001 Pilot project in the National Capital Region. 2000-2002 Regional Component. A federal Public Service training and development program designed to provide non-CS employees who have demonstrated an interest and aptitude for work in the Information Technology (IT) field with the training and development required to qualify for positions in the CS group. For more information, visit the web site at: http://publiservice.cio-dpi.gc.ca/cr-rc/devprog/csbp/csbprog_e.asp	NCR
Total			477,000.00	437,679.00		
Grand Total 1999-2000			**2,595,000.00**	**2,532,973.00**		

* Project completed

Annex 1b

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

Partnership Fund, Project List by Designated Group, as of July 14th, 2000 [1]

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Fiscal Year 1998-1999 [2]						
Women – none						
Aboriginal Peoples – none						
Persons with Disabilities						
Visible Abilities – Partnership	Human Resources Development Canada	Recruitment / Representation Mentoring	58,000.00	58,000.00	Improve communication links between Visible Abilities and its clients; Optimize the use of internet within the organization; Provide greater access to job information to clients by using the internet; Create an awareness of the abilities of persons with disabilities in a workplace; Enable clients to experience an employment environment; Allow employers to experience the employability of persons with disabilities.	New Brunswick
			58,000.00	58,000.00		
Visible Minorities – none						
Fiscal Year 1999-2000						
Women						
Global planification of the renew effectives for ship inspector positions	Transport Canada	Recruitment / Representation	251,210.00	163,548.00	Offer of indeterminate positions to women who successfully complete the training plan developed by Transport Canada. Increase in the number of women in ship inspector positions in the Quebec Region. Through its integration plan, which targets both employees and candidates, Transport Canada will bring about a change of culture in its workforce. Transport Canada will be able to fill other regions' needs for ship inspectors in the long term.	Quebec

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Leadership Development for Women	Canada Customs and Revenue Agency	Career Development Bridging	42,500.00	42,190.00	Women's numerical representation in the higher AU levels and ultimately the supervisory and management levels will increase with the use of this program and other departmental tools. – Course participants will be surveyed before and after the course to measure their knowledge of the material and their opinion of its effectiveness. – These workshops will also encourage self evaluation and inspire individual women to focus on the personal attributes required in the higher levels of the organization.	Ontario
Career Development Administrative Support Bridging Program	Canada Customs and Revenue Agency	Career Development Bridging	74,039.00	77,630.00	To provide members of the Administrative Support group the chance to progress into officer level positions and beyond. To address the career needs of the women and other designated group members. Facilitate entry of women into non-traditional jobs. To assist affected employees to acquire skills needed for sustainable, long term employment.	Ontario
Research Assistant, SI Bridging Program Partnership between Industry Canada (IC) and Ottawa University	Industry Canada	Career Development Bridging	77,342.00	61,155.00	The program has already demonstrated measurable results. In 1998-99, at the end of IC's one year pilot training program, all of the seventeen (twelve females) program participants were successful in winning their SI-01 position through the open competitive process. In 1999-2000 we expect similar program results. The candidates will bridge into a SI-01 research assistant position where they will assume the following duties: a) research and information retrieval, b)quantitative and other duties. They will assist the department in delivering on its mandate of meeting human resources needs for highly skilled staff in an information-based economy. It is also believed that by bridging these individuals they will be provided with sustainable career development and promotion opportunities and that they will find their work more challenging and interesting, and consequently, improve their morale and increase productivity. At the end of 1998-99. IC undertook an evaluation of the pilot program (i.e. Year one). The evidence gathered to date, indicates that the program is meeting its program objectives. In addition, the program managers believed that the candidates arrived at their on-the-job placement prepared to meet	Ontario

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
					the needs of the job requirements and that the candidates would likely progress to more senior levels. The candidates, on the other hand, believed that they were not only prepared for their placements but their experience with the Program permitted greater personal discovery and growth, and they now have the confidence to pursue further educational opportunities.	
Women public servants' network – Quebec City sector – "A horizon to share"	Indian and Northern Affairs Canada	Learning / Building EE Capacity Retention / Supportive Workplace	8,965.00	8,813.00	Introduction of an organizational structure acknowledged and voted for by the Network members' general assembly. Involvement of a hundred or so women representing the majority of federal departments in Quebec, as well as some provincial departments and municipal and Aboriginal administrations. Official recognition of the Network by the Quebec Council of Senior Federal Officials (QCSFO), and more particularly by senior management of all the departments. Establishment of an action plan for future Network activities.	Quebec
			454,056.00	353,336.00		
Aboriginal Peoples						
Initiative to interest Aboriginal peoples in the scientific field.	Natural Resources Canada	Bridging	8,280.00	6,727.00	Greater representation of Aboriginal peoples in the department. Better employability of the participants and improvement of their chances of qualifying for positions at the end of their studies. Possibility of the participants being rehired in the summer of 2000.	Quebec
Greater Toronto Area Storefront Recruitment	Correctional Service Canada	Recruitment / Representation	31,943.00	25,456.00	Partnerships with Aboriginal and visible minority communities are established. – 15% of hiring in next year will be visible minorities. – 5% of hiring in next year will be Aboriginal peoples.	Ontario

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Recruitment and Retention of Aboriginal Persons in the PS.	Indian and Northern Affairs Canada	Recruitment / Representation Retention / Supportive Workplace	15,500.00	6,978.00	Increased representation of Aboriginal persons in federal departments. – Increased awareness/availability of the Aboriginal inventory to all federal departments. – Identification of specific strategies and actions by each federal department. – Increased awareness of Aboriginal culture.	Ontario
Corrections Canada Recruitment Initiative	Correctional Service Canada	Recruitment / Representation	25,000.00	24,303.00	An increase in the number of Aboriginal applicants succeeding in the Correctional Officer recruitment process. An improved work environment with a better understanding of the Aboriginal world view of healing and restorative justice within Corrections.	Saskatchewan
Aboriginal Mgmt Training (Development) Program	Correctional Service Canada	Career Development	19,600.00	11,336.00	This short term project will result in a framework which will permit CSC as well as other departments to develop Aboriginal persons to advance into management positions using a PRE-MTP vehicle. The long term effects will be: To develop a specific number of Aboriginal managers within each participating government department; Awareness of a large number of Aboriginal candidates who may be interested in traditional entry level positions.	Saskatchewan
Thunder Bay Aboriginal Development Project	Canada Customs and Revenue Agency	Recruitment / Representation	134,792.00	151,929.00	A partnership with both Confederation College and Lakehead University is developing. Students have been and will continue to receive briefing and information on federal employment. The goal in the first year is to hire four to six graduating students until our workforce reflects the makeup of the community we serve.	Saskatchewan
Saskatchewan Federal Council Aboriginal Issues Project	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	12,900.00	14,131.00	There will be a concerted and coordinated focus on determining federal departmental EE Aboriginal priorities. This assessment and coordination will lead to greater cooperation and partnering among federal departments and lead to greater collaboration, better and appropriate recruitment, improved retention and career development. Less duplication will occur in the various federal EE initiatives and results of the efforts of departments will be more effective. Interface with the Minister Ralph Goodale Taskforce on Urban Aboriginal peoples will occur and the combined efforts will impact on the Aboriginal Youth community.	Saskatchewan

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Community workshop and collaborative research project with Aboriginal Community	Natural Resources Canada	Recruitment / Representation	31,700.00	31,700.00	This initiative will increase the pool of Aboriginal people who have received formal training in western-based science. This will be accomplished by actively engaging Aboriginal peoples in all aspects of forestry, and forest research. Conceivably, this expanded pool of Aboriginal professionals will allow the federal government to increase Aboriginal representation in its workforce.	Ontario
CAP Aboriginal	Indian and Northern Affairs Canada	Recruitment / Representation Career Development	88,550.00	58,751.00	Phase I of this pilot will achieve the following results: – tools and strategies to increase the participation and success of Aboriginal peoples on CAP; to increase developmental opportunities for Aboriginal employees to senior management positions; – to increase the pool of Aboriginal candidates pre-qualified for EX positions; – to increase the number of, and equitable distribution of, Aboriginal employees throughout the federal government. Through the development of our tools and strategies to accelerate recruitment methods and expansion of services to Aboriginal organizations we feel that a valuable service will be presented to both clients and users while maintaining the integrity of CAP and high quality of CAP participants. Phase 1 will result in the development of necessary tools and strategies to attract high potential Aboriginal peoples to the federal government by promoting the public service as an employer of choice.	Ontario
Promotion of the Public Service among Aboriginal candidates in the Eastern Quebec region	Health Canada and Cape Breton Development Corporation	Recruitment / Representation	35,606.00	31,475.00	Identify and list the obstacles encountered in the departments and agencies in recruiting and retaining Aboriginal peoples. Take stock of federal departments' and agencies' Aboriginal resourcing needs. To decrease the prejudices against the federal Public Service held by many Aboriginal candidates. Make a greater number of appointments through the various employment equity programs that are in effect in a number of federal departments. Promote greater autonomy for departments and agencies with respect to Aboriginal recruitment and retention issues. Establish a communications network that serves everyone – the players involved in employing Aboriginal peoples, and	Quebec

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
					the federal departments and agencies. Increase Aboriginal representation in the federal Public Service to enable departments and agencies with an underrepresentation of Aboriginal peoples to fulfil their responsibilities with regard to employment equity. Bring about a change in culture that supports and inspires other regions across Quebec.	
Consensus & Capacity Building	Western Economic Diversification Canada	Learning / Building EE Capacity	17,609.00	16,989.00	Harvard University to host a certificate program in negotiations, within the Indian Economic Development Framework, and consensus building for twenty Winnipeg area Aboriginal affairs stakeholders.	Manitoba
Saskatchewan Project on Aboriginal Students to Attain Federal Employment in Sciences, Technology and Agriculture.	Agriculture and Agri-Food Canada	Recruitment / Representation Career Development	80,000.00	91,186.00	Significant increase in the number of Aboriginal students graduating from high school with the necessary science pre-requisites. Significant increase in the number of Aboriginal students enrolled in Science, Engineering and Agriculture degree programs. Significant number of Aboriginal employees hired in departments whose mandates are in the Sciences, Agriculture and Engineering with the end goal of Aboriginal representation being equivalent or higher to their overall labour force representation. The result will be a much enhanced level of communication and collaboration among the stakeholders.	Saskatchewan
Aboriginal Inventory for Atlantic	Indian and Northern Affairs Canada	Learning / Building EE Capacity Recruitment / Representation	60,499.00	38,882.00	Develop a communication strategy to raise awareness among target stakeholders about potential Aboriginal employees – meet with employers in the government and businesses in the private sector – notify all First Nation communities through DIAND front-line personnel – prepare an information kit for businesses and First Nation communities – network with educational institutions with high concentration of Aboriginal students – inform all Atlantic Federal Councils. An updated database to be utilized by DIAND when specific search criteria for education and skill sets is requested from other government departments and private sector businesses. An updated physical inventory of resumes that could be accessed by other government departments and private sector businesses upon request. Launch date in the spring of 2000.	New Brunswick

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Recruitment Outreach with HRDC	Human Resources Development Canada	Learning / Building EE Capacity Recruitment / Representation	24,000.00	20,249.00	Five new Aboriginal hirees within the next twelve months – Information kit for Youth and Students – "Sharing" Network between Aboriginal communities and the dept. – Attend at least 6 recruitment venues.	New Brunswick
			585,979.00	530,092.00		
Persons with Disabilities						
Telework for employees with disabilities	Canada Customs and Revenue Agency	Retention / Supportive Workplace	24,665.00	11,514.00	Improved quality of life for these employees, in terms of both physical well-being and work. We also want to show the workability of this project, to subsequently enable other employees in the same situation to benefit from it.	Quebec
Opening Minds and Opening Doors	Human Resources Development Canada	Learning / Building EE Capacity Retention / Supportive Workplace	97,400.00	74,999.00	The development and implementation of these modules will have the following impact: – HRDC and CCRA will become model organizations for accommodating employees and clients who have disabilities. – HRDC and CCRA will be better positioned as "employers of choice" for people with disabilities. – HRDC and CCRA will address under-representation issues and be better prepared for their Canadian Human Rights Commission Employment Equity audit. – HRDC and CCRA will have a tested product to market to other employers, private and public, who must comply with the Employment Equity Act in regards to accommodating persons with disabilities. – HRDC and CCRA will demonstrate the effectiveness and sustainability of integrating disability training into existing daily, HR planning and budgeting exercises. – HRDC and CCRA managers will be better informed on how to accommodate persons with disabilities. – Employees with disabilities will better understand their rights and responsibilities in regards to workplace accommodations. They will gain knowledge about current accommodation services and equipment and will be appropriately accommodated to ensure that they can maximize their potential.	Ontario

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Rapid Access 2000	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation	-	-	Demonstration of how quick intervention at staffing action can eliminate time pressures and boost numbers of appointments of candidates with disabilities. – Increase working relationships with NGOs of and for Canadians with disabilities. – Make use of existing public and private sector inventories of job seekers with disabilities. – Secure work for 10 candidates in both officer and support ranks. – Production of final report for interdepartmental release.	Ontario
Workshop on Disability Management in the Workplace	Agriculture and Agri-Food Canada	Learning / Building EE Capacity Retention / Supportive Workplace	14,469.00	14,626.00	Workshop attendees will be able to identify "benchmark" strategies for workplace-based disability management program development; learn how to promote disability management programs within the workplace; understand key phases and steps in developing an effective return-to-work program; develop a disability management infrastructure that will support a workplace-based program; identify outcome criteria for evaluating a disability management program; network with and learn from others who have achieved success in managing injury and disability management programs.	Ontario
Coordinated Strategy for Persons with Disabilities Accommodation	Environment Canada	Retention / Supportive Workplace	33,323.00	7,146.00	This strategy will build partnerships with others working on similar goals, including the BC Government, enabling BC region to build a sustainable infrastructure that maximizes efficiencies and effectiveness in providing services that facilitate the hiring and accommodation of persons with disabilities, for regional departments.	British Columbia
Fostering Inclusion	Canada Customs and Revenue Agency	Learning / Building EE Capacity	5,250.00	3,600.00	Develop a comprehensive job requirement checklist that will allow to review position specific employment barriers for persons with disabilities. – Develop barrier free recruitment products that market job opportunities to persons with disabilities.	New Brunswick

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Guide on Barrier Free Design	Agriculture and Agri-Food Canada	Learning / Building EE Capacity Retention / Supportive Workplace	45,600.00	36,686.00	Increase awareness of the study – Share information – Increase level of understanding of different approaches to persons with disabilities -Increase understanding in leading trends in accessibility -Determine how best to improve our existing building codes and practices – Conduct field visits to locations with recognized expertise and/or examples of best practises dealing with accessibility – Share the information gathered and obtain input into final format and ensure participants obtain a final product useful for their needs.	Ontario
			220,707.00	148,571.00		
Visible Minorities						
Junior VisMin reporter	Canadian Heritage	Bridging	82,725.00	82,725.00	Appointment of four candidates from ethno-cultural communities to seasonal indeterminate positions in the Montreal field unit of the Parks Canada Agency in cooperation with Canadian Heritage. – Enhanced employability of participants and better chances that they will qualify for other positions in PCH and the Parks Canada Agency.	Quebec
Human Resources Developmental Program Visible Minorities	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation	60,927.00	52,229.00	The Human Resources community in Ontario will be increased by three members of the designated groups. – Experience in managing and marketing diversity programs will be acquired by three new HR advisors, experience which they will bring to their positions.	Ontario
Recruitment and development of visible minorities	Human Resources Development Canada	Recruitment / Representation	47,000.00	37,299.00	Increased sensitivity by managers and directors to employment barriers for visible minorities, measured by pre and post session questionnaires. – Managers will be able to implement approaches which will have a positive impact on attainment of the quantitative and qualitative representational goals identified by the department. – The overall success of the initiative would be measured by the results identified in the progress reports (qualitative and quantitative) to be submitted by Directors on a semi-annual basis.	Ontario
Equity in the Workplace	Canada Customs and Revenue Agency	Learning / Building EE Capacity	32,500.00	32,437.00	To provide directors, managers and employees with awareness of the issues surrounding visible minorities, and as a result of this awareness, to ultimately increase representation	Ontario

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
					of visible minorities in the Hamilton, Kitchener and London Tax Services Offices. – The goal of the Hamilton Tax Services office is to increase representation of visible minorities from 3.8% to 5% (i.e., by 7 employees).	
Communication Skills Improvement for Designated Group Members	Immigration and Refugee Board	Learning / Building EE Capacity Career Development	27,200.00	28,990.00	Improved confidence on the part of participants in the use of English in the workplace during meetings and in discussion with clients. – An improved opportunity for success in competitive processes as a result of an enhanced ability to communicate in English. – Validation by the supervisors or managers of the participants with respect to their overall abilities.	Ontario
National Conference of Visible Minority Employees	Canadian Heritage	Learning / Building EE Capacity Retention / Supportive Workplace	122,500.00	67,765.00	Identify and discuss Employment Equity issues affecting Visible Minorities. Confirm a representative nationally elected organization.	Ontario
Training and development program for visible minority members and persons with disabilities in the PE group	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation Career Development	34,944.00	32,450.00	Five indeterminate appointments in various departments from the start of the project. The candidates will be able to influence managers so that they will adopt good human resources management practices and take into consideration diversity issues at all stages of human resources planning. Increased work experience / enhanced employability.	Quebec
			407,796.00	333,895.00		
All Designated Groups						
Practical EE workshops for the employees of HRDC and other departments	Human Resources Development Canada	Learning / Building EE Capacity	2,620.00	2,620.00	Better knowledge and understanding of the employment equity legislative framework. Development of practical tools to change the behaviour of managers and employees where EE is concerned. Qualified trainers to repeat these workshops in other departments.	Quebec
Management competencies assessment program for target groups in middle management positions in the federal Public Service (Quebec Region)	Health Canada	Career Development	32,480.00	23,664.00	Identification, using a skills assessment process, of people with the potential to move up to executive-level management positions; – With respect to succession, provision of support to federal government program officers designing development or career plans; – Increased representation of target groups at decision-making levels (senior management); – Greater input by members of target groups at the management level and culture of diversity within the organization.	Quebec

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Adaptation to the Quebec context of a specialized training program in career counselling and the delivery of individual career management services for members of designated groups	Health Canada	Career Development	104,840.00	98,420.00	Career counsellors will be trained to give specialized career management services to employees belonging to designated groups. Human resources consultants, employment equity coordinators and managers, who have an influence on the professional development of the members of designated groups, will have greater knowledge and better skills for carrying out this responsibility towards their clients in an effective, relevant, respectful and ethical way.	Quebec
Career Counselling in the Newfoundland & Labrador Federal Public Service	Atlantic Canada Opportunities Agency	Career Development	30,000.00	23,780.00	To demonstrate the partners' commitment to and leadership of the issues related to the revitalization of the Public Service. – To provide a viable career support service to aid employees in development of directed, effective career plans and progressions. – To further the advancement participation and retention of federal Public Service employees, particularly designated group members. – To motivate federal employees and promote the opportunities present in the federal Public Service, thereby retaining talented, dedicated individuals.	Newfoundland
Career Counselling & Mentoring for the Development & Advancement of Members of Designated Groups.	Industry Canada	Career Development	48,940.00	39,777.00	Participants will clarify the barriers that have prevented their advancement, and individual intervention plans to deal with these barriers will be constructed. – Participants will improve their capacity to compete successfully for more senior positions. – At least four participants will demonstrate improved performance in competitive processes by August 2000 (appropriate tracking and measurement processes will be in place). – IC and PWGSC will explore new approaches to dealing with barriers to advancement for members of designated groups.	Ontario
Manitoba District Departmental Projects	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	18,220.00		To achieve the following results: a) Recruitment Capacity b) Education Outreach c) Student recruitment d) To identify other EEPMP project e) Health Canada, through its Learning Centre, will offer one on one Career Counselling services to EE Public Service Employees of the partnering departments of this project.	Manitoba

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Saskatchewan District Departmental Projects	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	15,900.00	-	Through intergroup trust and communication, strive to achieve the following results: a) Recruitment Capacity b) Education Outreach c) Student recruitment d) To identify other EEPMP projects that will promote the objectives of recruitment, retention and promotion of EE group members in the Public Service.	Saskatchewan
Thunder Bay Departmental Projects	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	13,350.00	-	To achieve the following results: a) Recruitment Capacity b) Education Outreach c) Student recruitment d) To identify other EEPMP projects that will promote the objectives of recruitment, retention and promotion of EE group members in the Public Service.	Saskatchewan
How to Hire, Retain and Promote Designated Group Members: A Guide for Managers	Health Canada	Learning / Building EE Capacity	60,800.00	58,951.00	Managers will be able to refer to the kits on an on-going basis and the kits will be updated annually. A launch and workshop (to take place for each kit) will better equip managers to use the kits and relate directly to members of these groups. The information in the kits will be integrated with existing courses within the departments. As a further result, managers will begin to work more closely with designated groups and their members both inside and outside of the department. They will become more aware of existing programs and services. In time, the hiring, retention and promotion of designated group members will increase and will no longer be viewed as needing "special efforts" in these areas.	Ontario
Entering a New Era – EE Partnership Forum	Health Canada	Learning / Building EE Capacity Retention / Supportive Workplace	84,100.00	80,631.00	a) Departments would share their best practices. Other departments could adapt the best practices for designated groups to their own needs. b) Departments would be better informed of existing material and this would prevent reinventing the wheel and save money in the long run. c) Participating departments will be asked to add their information to a new web site of employment equity tools and best practices web sites that will be created as a result of this forum. d) It is expected that new partnerships will be formed between departments where one department has identified a need and another department has already developed a tool. e) A further series of workshops will be developed and delivered by departments such as Health Canada in order to share the information and best practices already developed.	Ontario

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Interdepartmental EE Project Coordinator	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	25,270.00	-	Linkages created and developed through project will endure.	Yukon
Developing Intercultural Competencies	Health Canada	Learning / Building EE Capacity	5,850.00	-	This strategy will encourage the participation of managers in cross-cultural sensitivity training which they otherwise would not attend. The trained managers will be asked to champion the marketing of such awareness initiatives to other colleagues. The follow up evaluation and feedback mechanism which will accompany this training initiative will also be useful in ensuring the training has a positive impact in the work environment.	British Columbia
Managing in the middle seminars for EE support staff – Bridging Project	Indian and Northern Affairs Canada	Learning / Building EE Capacity	10,400.00	10,400.00	Session developed for future use (interdepartmentally). Results used for further future modifications for final model. Individuals will contribute to evaluation of the sessions and will benefit from follow up work on their personal plans. Report completed for others to access.	Yukon
Career Management for the Development and Advancement of employees of designated groups.	Health Canada	Career Development	50,260.00	36,872.00	Offer career counselling expertise to members of designated groups who are seeking assistance in developing their career potential. – Based on identified needs varied levels of career services will be offered to the employees. – Participants will have opportunity to clarify the barriers that have prevented their advancement. Individual intervention plans to deal with these barriers will be constructed for each applicant. – Creative approaches to dealing with identified barriers to advancement will be explored for members of designated groups. – The progress of the employees through the career management process will be tracked.	Ontario
HR Leadership Council of Ontario (HRLCO) Employment Equity Initiative	Fisheries and Oceans Canada	Learning / Building EE Capacity	2,593.00	2,386.00	Employment equity issues will be reflected in every action plan item of the HR Leadership Council and specific measures taken that address employment equity.	Ontario
Employment equity (EE) career management activities	Health Canada	Career Development	39,025.00	39,025.00	Career counsellor who is a member of one of the designated groups, trained by the PSC's Employment Equity Career Development office and ready to provide specialized career management services (including counselling) for designated group members. Specialized career counselling services publicized in two partner departments, giving examples of best practices	Ontario

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
					and career successes and highlighting the many advantages of an employment equity career counselling for designated group members, while stressing that such services are no different than, and are an integral part of, the career counselling services available to all employees and managers. Career counsellor presented as a professional with a proven track record who has personally overcome EE obstacles and understands the cultural and technical needs of designated group members. Employees who are designated group members receive services tailored to their needs enabling them to enhance their employability and improve their mobility and chances of advancement.	
Career Development Services Officer	Public Service Commission of Canada	Career Development	40,000.00	40,280.00	Options for career counselling services for designated groups will be established based on efficiencies by linking with existing service deliverers and developing services in areas that are not available. Career development support is critical to the retention of designated groups and therefore, the successful establishment of an efficient and sustainable service will result in a positive impact on retention.	British Columbia
Diversity agenda for the year 2000	Canada Customs and Revenue Agency	Learning / Building EE Capacity	48,940.00	48,940.00	Greater awareness of diversity and employment equity on the part of all Revenue Canada staff; Change in culture; Elimination or attenuation of value judgments and prejudices regarding the employment equity program and cultural differences; Higher level of self-identification; Greater compliance with the EE Act by managers in carrying out their recruitment, staffing and appointment activities; A pilot project that could easily be repeated by other departments.	Quebec
PEI Partnerships for Equity	Veterans Affairs Canada	Learning / Building EE Capacity	27,720.00	18,024.00	The partnerships will result in a better integration of EE programming on PEI, less duplication of effort between departments, a sharing of costs and best practices, and economies of scale. The ultimate beneficiaries of the partnerships will be the EE groups on the Island, who have been and will continue to be consulted for their opinions and input, and who will either be recruited from outside the public service or given developmental opportunities, if they are already in the workforce.	Prince Edward Island

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Career Management Support	Public Service Commission of Canada	Learning / Building EE Capacity	27,500.00	18,267.00	Increased capacity in Ontario to deliver employment equity counselling and career development. – The project will build stronger networks and partnerships between career counsellors, EE coordinators, and managers involved in supporting the career development of designated group members. – The trained counsellors will allow more members of designated groups developing and successfully implementing effective career plans.	Ontario
Preparation for the Customs Inspectors Test (CIT) as a prerequisite for the Customs Inspector Recruit Training Program (CIRTP)	Canada Customs and Revenue Agency	Career Development	62,376.00	27,255.00	Candidates able to interpret exam questions more clearly and divide up their time more effectively so as to finish the test successfully. Candidates more familiar with interview techniques. Higher success rate on the CIT exam. More members of designated groups at the middle management level.	Quebec
Competency Development Mentoring Program	Canada Customs and Revenue Agency	Career Development Mentoring	49,250.00	39,301.00	An increase in participants' ability to communicate effectively and manage conflict with their staff, co-workers and superiors, taking into account the specific needs of individuals with consideration of diversity. – Sharing of best practices and challenges by middle managers across business lines and program areas. – The percentage of mentors and mentees who feel that the formal mentoring program is beneficial and is producing results with respect to the development of competencies.	Ontario
Retention of EE Employees in Thunder Bay	Canada Customs and Revenue Agency	Recruitment / Representation Retention / Supportive Workplace	22,000.00	17,376.00	Long term objectives will be identified aimed at EE groups. Federal EE employees will be brought together to assess the issues facing them which affect their continued employment within the federal system. A set of recommendations will be sought and this will be fed back to the Thunder Bay Federal Council. It is anticipated that the recommendations will cover the following areas: Cross-Cultural Awareness, Training Diversity Management, Internal EE community building to increase support mechanisms, specialized training events.	Saskatchewan

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Culturally Aware Employee Services – The Mediation Component	Environment Canada	Learning / Building EE Capacity Retention / Supportive Workplace	20,000.00	20,000.00	The opportunity to resolve problems between employees before the situation has escalated to a grievance or has had a negative impact on the entire work unit. That the 'experts' recognize the importance of acknowledging diversity and have acquired the cultural sensitivity necessary to facilitate a successful resolution. That employees who are members of Employment Equity groups will be able to access a 'service that is culturally sensitive to their needs.	Nova Scotia
Exploring Your Potential – A Diversity Perspective	Health Canada	Career Development Mentoring	47,500.00	47,500.00	Participating departments can enhance their current mentoring programs to include a diversity perspective. Trained mentors within the departments. EE group members will be able to enhance their career development by exploring their potential under the guidance of mentors. To provide, diversity mentoring training the potential mentors and information sessions for proteges. Number of mentoring pairs established. Benefits to participants from their perspectives, feedback, testimonials.	Nova Scotia
Mentoring Program for Science and Technology Employees	Fisheries and Oceans Canada	Career Development Mentoring	29,122.00	29,122.00	To retain EE group members in the federal government: decrease the numbers in S&T employees who leave for non-government jobs. To retain new recruits: maintain, for at least two years, new recruits within the same department sector. In the S&T community, the greatest departure rate is employees with less than two years seniority. Part of the mentoring program is to have new recruits/employees feel that they are contributing to the workforce. Following the termination of the mentor-mentee relationship, there will be a six-month check to see if employees are still part of the federal government. To diminish the isolation by employees in smaller locations. Having a mentor to guide an employee's career development should in part alleviate the feeling by many employees that their career is nobody's preoccupation. Part of the mentors' job is to make mentees feel part of greater plan, of a greater community. During participation in the mentoring program, there will be six, twelve and eighteen months follow-up questionnaires (paper and verbal) with mentors and mentees which will serve as	Ontario

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
					progress reports. These assessment points are meant not only to verify the satisfaction of the mentor-mentee relationship but will also be used to examine the benefits of the program on mentors and mentees such as alleviating the isolation and the need to search for employment outside the federal government.	
Communication campaign (Self-Id)	Agriculture and Agri-Food Canada	Recruitment / Representation Retention / Supportive Workplace	99,750.00	70,700.00	A self-identification campaign and program with an effective communication strategy and a new, simplified, attractive questionnaire will contribute to an improved overall response rate and an increase in the number of designated group employees who choose to self identify. This will result in more precise information upon which to make decisions and to develop strategies and programs. Precise and complete information will increase credibility among managers so that their focus can be on action and achieving results rather than on questioning the reliability and accuracy of the representation information. With this type of information, our organizations will be better equipped to establish appropriate numerical goals and increase our ability to develop effective and efficient programs to address areas of under-representation. An additional result is that when the project is completed, each of our organizations will have in place an on-going self-identification program that will include new employees in the survey and allow employees to update their personal self-identification information. With this foundation of credible, precise and complete information, our organizations will be able to develop and implement EE plans and programs to retain, develop and recruit designated group members. Since it is difficult for smaller public sector organizations to undertake an effective self-identification campaign, CFIA and AAFC will share the self-id questionnaire, the communication strategy and any other tangible products and tools developed during this project with other organizations that may be interested.	Ontario

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
Development, coordination and implementation of an interdepartmental mentor ship program for employees from designated groups.	Health Canada	Career Development Mentoring	58,280.00	54,680.00	For members of designated groups: – Greater knowledge of the organization and its culture; – Development or expansion of their network of contacts; – Personal fulfilment and greater visibility as employees; – Greater sense of usefulness and belonging to the organization; – Integration and skills development; – Fewer obstacles to the management of their careers; – Increased employability and chances of mobility and promotion. For the organization: – An increase in the retention rate for employees belonging to designated groups; – Better representation of designated groups at the various decision-making levels; – Better integration of the members of designated groups; – Better appreciation of cultural differences; – A culture of openness to differences that is more creative and capable of change.	Quebec
Enhancing Departmental Leadership in Interdepartmental Activities	Transport Canada	Learning / Building EE Capacity	11,261.00	36,774.00	A model for ongoing departmental involvement and leadership in strategic interdepartmental EE initiatives. As the concept of departmental co-chair continues, EE coordinators from various departments would have the opportunity to work from the centre, facilitating strengthened partnerships and efficiencies over time.	British Columbia
Interdepartmental Outreach	Fisheries and Oceans Canada	Learning / Building EE Capacity Recruitment / Representation	33,323.00	8,405.00	Through multi-level partnerships in outreach to designated groups, the Public Service will achieve efficiencies in maximizing its outreach efforts and attracting greater number of EE candidates thereby improving representation. Raise profile of the Public Service as a viable employer of choice.	British Columbia
Yukon EE Recruitment, Training and Development Initiative	Public Service Commission of Canada	Recruitment / Representation Career Development	94,033.00	1,470.00	Linkages created and developed through project will endure. Developed inter-departmental cooperation for further joint initiatives i.e. Job sharing/resource sharing. Model for other federal government regions regarding EE human resource initiatives or model for First Nations and other community organizations. A pool of trained employment equity target group candidates to draw from into the new millenium. Trained by EECDO departmental career counselling coordinators who can provide ongoing services – interdepartmentally. Continued community	Yukon

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
					structure with First Nations and other community EE organizations and government (i.e. Human Resource ladders). Unified EE Human Resource hiring / selection / training / career development strategies and practices.	
EE Representation of Selection Boards	Western Economic Diversification Canada	Learning / Building EE Capacity Recruitment / Representation	70,000.00	46,269.00	To ensure greater EE representation on selection boards. To increase manager's sensitivity to EE issues. To enhance the performance of designated group members on competitions.	Alberta
EE Career Counselling	Public Service Commission of Canada	Career Development Bridging	20,000.00	19,997.00	To ensure that designated group employees have access to career counsellors who fully understand and have the ability to practice employment equity career counselling.	Alberta
Addressing EE issues in the North	Indian and Northern Affairs Canada	Learning / Building EE Capacity Career Development	23,209.00	21,098.00	A useful Northern Skills Inventory that will allow managers and EE groups to promote and hire Equity Group members. Federal employees will use the EE career counselling services to make better informed career choices. Federal departments will have a better tool to assist in meeting their EE objectives.	Yukon
			1,328,912.00	981,984.00		
Aboriginal Peoples and Visible Minorities						
Black and Aboriginal Development Initiative	Canada Customs and Revenue Agency	Learning / Building EE Capacity Career Development Bridging	212,410.00	212,410.00	Secure developmental assignments relating to the participants' career goals and assist in their preparation by developing an action plan to address identified concerns of Black and Aboriginal employees.	Nova Scotia
			212,410.00	212,410.00		
Aboriginal Peoples, Persons with Disabilities and Visible Minorities						
Recruitment, integration, retention and indeterminate appointment of designated group members	Canadian Heritage	Recruitment / Representation	34,846.00	24,610.00	Extension of an employee belonging to a visible minority group and indeterminate appointment of the employee at the end of the probationary period. Recruitment and appointment of a second visible minority candidate to an indeterminate position at the end of the probationary period. Extension of two Aboriginal students and rehiring of them in the summer of 2000. Extension of a student belonging to a visible minority and rehiring of the student in the summer of 2000.	Quebec

Designated Group and Project Title	Lead Department	Theme	EEPMP Funding Approved	EEPMP Expenditures	Result/Output	Province
					Appointment of a person with a disability to an indeterminate position. Increase in the number of candidates belonging to target groups. Better understanding on the part of participants of the workings of government. Increased work experience / enhanced employability. Increased awareness on the part of colleagues at PCH and Parks Canada Agency of Aboriginal and ethnic environments, and exposure to a person with disabilities. Greater Aboriginal attachment to the Public Service.	
Strength and Diversity	Health Canada	Recruitment / Representation Bridging	50,000.00	50,000.00	Black, Aboriginal and Disabled employees will be given opportunities for developmental assignments. Integration of EE members for assignments/development interdepartmentally. Increase self sufficiency of federal departments in the region through the pooling of resources and developmental programs.	Nova Scotia
			84,846.00	74,610.00		

1 Some projects have evolved to include more designated groups than originally anticipated. Therefore this Annex differs slightly from the body of the report, which was based on earlier data analysis.

2 Transition funds were allocated to four former Special Measures Initiatives Program (SMIP) projects during the Fiscal Year 1998-1999. They are not reflected in this Annex.

Annex 2

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

Financial Information

	Fiscal Year 1998-1999			
	Budget	%	Expenditures	%
Transition Phase [1] (PSC)	996,000	20.6	725,226	20.2
Intervention Fund (TBS)	345,200	7.1	183,463	5.1
Partnership Fund (PSC)	1,500,000	31.0	1,028,083	28.7
EEPMP Group (TBS)	330,000	6.8	176,905	4.9
Partnership Operating (PSC)	717,000	14.8	624,264	17.4
Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (PSC)	585,000	12.1	569,135	15.9
Career Development Office (PSC)	311,000	6.4	267,610	7.5
Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (TBS)	50,000	1.0	8,288	0.2
Total	**4,834,200**	**100.0**	**3,582,974**	**100.0**

	Fiscal Year 1999-2000			
	Budget	%	Expenditures	%
Intervention Fund (TBS)	2,595,000	26.0	2,532,973	28.6
Partnership Fund (PSC)	3,418,690	34.2	2,624,708	29.6
EEPMP Group (TBS)	505,000	5.1	498,981	5.6
Partnership Operating (PSC)	1,529,310	15.3	1,355,789	15.3
Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (PSC)	937,000	9.4	900,326	10.2
Career Development Office (PSC)	865,000	8.7	824,139	9.3
Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (TBS)	150,000	1.5	127,602	1.4
Total	**10,000,000**	**100.0**	**8,864,518**	**100.0**

1 The Transition Phase (only the first year of the program) permitted the bridging from the former Special Measures Initiatives Program (SMIP)

Annex 3

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

Federal Institutions Involvement by Region, as Lead and/or Partner

Fiscal Years 1998-1999 and 1999-2000

Region	Department	Acting as Lead (Number of occurrences)	Acting as Partner (Number of occurrences)
Fiscal Year 1998-1999			
Atlantic	**Partnership Fund**		
	Human Resources Development Canada	1	-
National Capital Region	**Intervention Fund**		
	Treasury Board of Canada Secretariat	6	1
	Public Service Commission of Canada		2
	Canadian Centre for Management Development	1	
	Human Resources Development Canada	1	1
	Justice Canada		1
Fiscal Year 1999-2000			
	Partnership Fund		
Atlantic	Health Canada	2	1
	Canada Customs and Revenue Agency	2	
	Veterans Affairs	1	
	Indian and Northern Affairs Canada	1	
	Environment Canada	1	
	Human Resources Development Canada	1	2
	Atlantic Canada Opportunities	1	
	Public Service Commission of Canada		5
Central and Southern Ontario	Industry Canada	1	3
	Canada Customs and Revenue Agency	3	2
	Indian and Northern Affairs Canada	1	1
	Correctional Service Canada	1	
	Fisheries and Oceans Canada	1	
	Public Service Commission of Canada	2	1
	Human Resources Development Canada	1	4

Region	Department	Acting as Lead (Number of occurrences)	Acting as Partner (Number of occurrences)
	Canada Customs and Revenue Agency	1	
	Immigration and Refugee Board	1	1
	Health Canada	1	1
	Public Works and Government Services Canada		5
	Immigration and Citizenship Canada		5
	Agriculture and Agri-Food Canada		2
	Environment Canada		2
	Justice Canada		1
	Transport Canada		2
	Parks Canada		1
	Veterans Affairs		1
	National Research Centre		1
Central Prairies	Correctional Service Canada	2	
	Western Economic Diversification Canada	1	
	Public Service Commission of Canada	4	3
	Agriculture and Agri-Food Canada	1	
	Canada Customs and Revenue Agency	2	
	Indian and Northern Affairs Canada		4
	Privy Council		1
	Health Canada		1
	Human Resources Development Canada		4
	Environment Canada		2
	National Research Centre		1
National Capital Region	**Intervention Fund**		
	Treasury Board of Canada Secretariat	6	5
	Canadian Centre for Management Development	2	2
	Natural Resources Canada	1	
	Correctional Service Canada	1	
	Environment Canada	1	1
	Public Service Commission of Canada		6
	Human Resources Development Canada	1	4
	Health Canada	1	
	Justice Canada		2
	Foreign Affairs and International Trade		1
	Canadian Human Rights Commission		2
	Statistics Canada		1

Region	Department	Acting as Lead (Number of occurrences)	Acting as Partner (Number of occurrences)
	Privy Council		1
	Indian and Northern Affairs Canada		1
	Industry Canada		1
	Public Works and Government Services Canada		1
	National Research Centre		1
	Partnership Fund		
	Fisheries and Oceans Canada	1	4
	Agriculture and Agri-Food Canada	3	
	Health Canada	3	
	Natural Resources Canada	1	
	Human Resources Development Canada	1	2
	Industry Canada	1	
	Public Service Commission of Canada	1	2
	Canadian Heritage	1	1
	Indian and Northern Affairs Canada	1	1
	National Research Centre		2
	Veterans Affairs		1
	Canadian Human Rights Commission		1
	Canada Customs and Revenue Agency		1
	National Defence		1
	Public Works and Government Services Canada		2
Quebec	Health Canada	4	1
	Indian and Northern Affairs Canada	1	
	Canada Customs and Revenue Agency	3	
	Canadian Heritage	2	1
	Public Service Commission of Canada	1	4
	Transport Canada	1	1
	Natural Resources Canada	1	
	Human Resources Development Canada	1	3
	Public Works and Government Services Canada		3
	Parks Canada		2
	Canadian Status of Women		2
	Environment Canada		1
	Fisheries and Oceans Canada		2
	Canadian Human Rights Commission		1
	Canadian Space Agency		1
Western	Transport Canada	1	1
	Fisheries and Oceans Canada	1	4

Region	Department	Acting as Lead (Number of occurrences)	Acting as Partner (Number of occurrences)
	Public Service Commission of Canada	4	4
	Western Economic Diversification Canada	1	
	Environment Canada	1	6
	Health Canada	1	4
	Indian and Northern Affairs Canada	2	3
	Agriculture and Agri-Food Canada		3
	Public Works and Government Services Canada		3
	Human Resources Development Canada		6
	Parks Canada		3
	National Research Centre		2
	Veterans Affairs		1
	National Defence		1
	Canada Customs and Revenue Agency		2
	Industry Canada		1

Annex 4a

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

List of projects in Support of COSO Priorities: Learning and Building EE Capacity [1]

Project Title	Lead Department	Project Partners
Fostering Inclusion	Canada Customs and Revenue Agency	Public Service Commission of Canada
PEI Partnerships for Equity	Veterans Affairs Canada	Human Resources Development Canada, Public Service Commission of Canada, PEI Provincial Public Service Commission
Enhancing Departmental Leadership in Interdepartmental Activities	Transport Canada	Environment Canada
Interdepartmental Outreach	Fisheries and Oceans Canada	Environment Canada, Public Service Commission of Canada, Canadian Food Inspection Agency, Public Works and Government Services Canada, Health Canada
How to Hire, Retain and Promote Designated Group Members: A Guide for Managers	Health Canada	Canadian Heritage
1996 Census Data Roll-up out to Departments/Agencies	Treasury Board of Canada Secretariat	Public Service Commission of Canada
UCS Conversion and the Assignment of National Occupational Codes (NOC)	Treasury Board of Canada Secretariat	Public Service Commission of Canada, Human Resources Development Canada
Leadership and Diversity Program for the Executives	Canadian Centre for Management Development	Treasury Board of Canada Secretariat, Public Service Commission of Canada, Justice Canada
HR Leadership Council of Ontario (HRLCO) Employment Equity Initiative	Fisheries and Oceans Canada	Immigration and Refugee Board, Agriculture and Agri-Food Canada, Canadian Food Inspection Agency, Environment Canada, Human Resources Development Canada, Justice Canada, Public Service Commission of Canada, Public Works and Government Services

Project Title	Lead Department	Project Partners
		Canada, Canada Customs and Revenue Agency, Transport Canada
Employment Equity Virtual Training and Learning Kit	Treasury Board of Canada Secretariat	Canadian Centre for Management Development, Foreign Affairs and International Trade
Understanding Data Elements in the Employment Systems Review (TBS)	Treasury Board of Canada Secretariat	Public Service Commission of Canada, Canadian Human Rights Commission, Human Resources Development Canada
EE Representation on Selection Boards	Western Economic Diversification Canada	Public Works and Government Services Canada, National Defence, Human Resources Development Canada, Public Service Commission of Canada, Health Canada
Consensus & Capacity Building	Western Economic Diversification Canada	Indian and Northern Affairs Canada, Public Service Commission of Canada, Privy Council Office, Health Canada, Canada Mortgage and Housing Corporation, Assembly of Manitoba Chiefs, Manitoba Metis Federation, Economic Development Winnipeg, Peigan First Nation, Centre for Aboriginal Human Resource Development, Executive Council-Province of Manitoba, Royal Bank of Canada, Harvard University, Consensus Building Institute Inc.
Manitoba District Departmental Projects	Public Service Commission of Canada	Human Resources Development Canada
Saskatchewan District Departmental Projects	Public Service Commission of Canada	Human Resources Development Canada
Thunder Bay Departmental Projects	Public Service Commission of Canada	Indian and Northern Affairs Canada
Interdepartmental EE Project Coordinator	Public Service Commission of Canada	Human Resources Development Canada, Fisheries and Oceans Canada, Parks Canada Agency, Canada Customs and Revenue Agency, National Research Council Canada, Indian and Northern Affairs Canada,

Project Title	Lead Department	Project Partners
		Environment Canada, Union representatives
Culturally Aware Employee Services – The Mediation Component	Environment Canada	
Women public servants' network – Quebec City sector – "A horizon to share"	Indian and Northern Affairs Canada	Parks Canada Agency, Status of Women Canada, Environment Canada, Fisheries and Oceans Canada, Public Service Commission of Canada
Equity in the Workplace	Canada Customs and Revenue Agency	Human Resources Development Canada, Agriculture and Agri-Food Canada, Citizenship and Immigration Canada, Parks Canada Agency, Industry Canada, Environment Canada
Communication Skills Improvement for Designated Group Members	Immigration and Refugee Board	Citizenship and Immigration Canada
Career Management Support	Public Service Commission of Canada	Industry Canada, Human Resources Development Canada, Public Works and Government Services Canada
Developing Intercultural Competencies	Health Canada	Environment Canada
Establishing Numerical Goals to Eliminate Under-representation	Treasury Board of Canada Secretariat	Public Service Commission of Canada, Canadian Human Rights Commission, Human Resources Development Canada
Diversity agenda for the year 2000	Canada Customs and Revenue Agency	Canadian Heritage, Canadian Human Rights Commission
Practical EE workshops for the employees of HRDC and other departments	Human Resources Development Canada	
Saskatchewan Federal Council Aboriginal Issues Project	Public Service Commission of Canada	Saskatchewan Council of Senior Federal Officials (Lead)
Managing in the middle seminars for EE support staff – Bridging Project	Indian and Northern Affairs Canada	Human Resources Development Canada, Parks Canada Agency, Yukon Interagency Committee on Training, CANE, EE Advisory Group, Bridging the Gap Advisory Group

Project Title	Lead Department	Project Partners
Addressing EE issues in the North	Indian and Northern Affairs Canada	Public Service Commission of Canada, Human Resources Development Canada, Canadian Heritage, Industry Canada, Environment Canada
Aboriginal Issues and Self-Government Seminar (CCMD)	Canadian Centre for Management Development	Treasury Board of Canada Secretariat, Indian and Northern Affairs Canada, Justice Canada
Why Employment Equity for Women Still Matters	Treasury Board of Canada Secretariat	
Opening Minds and Opening Doors	Human Resources Development Canada	Canada Customs and Revenue Agency
Workshop on Disability Management in the Workplace	Agriculture and Agri-Food Canada	Canadian Food Inspection Agency, Workplace Health Safety & Compensation Commission, Career Development Centre for Persons with Disabilities
Entering a New Era – EE Partnership Forum	Health Canada	Human Resources Development Canada, Public Service Commission of Canada

1 Because many projects reflect more than one theme, the number of projects in support of COSO priorities does not necessarily represent the total number of projects but rather their number of occurrences.

Annex 4b

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

List of projects in Support of COSO Priorities: Recruitment and Representation [1]

Project Title	Lead Department	Project Partners
Communication campaign (Self-Id)	Agriculture and Agri-Food Canada	Canadian Food Inspection Agency
Greater Toronto Area Storefront Recruitment	Correctional Service Canada	Citizenship and Immigration Canada
Strength and Diversity	Health Canada	Nova Scotia Federal Council Secretariat
Community workshop and collaborative research project with Aboriginal Community	Natural Resources Canada	Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada
Task Force on the Participation of Visible Minority in the federal Public Service	Treasury Board of Canada Secretariat	
Aboriginal Capacity Building in Geomatics	Natural Resources Canada	
Recruitment Outreach to Visible Minority Communities	Correctional Service Canada	
Feasibility Study – Northern Canada	Public Service Commission of Canada	Privy Council Office, Treasury Board of Canada Secretariat, Canadian Centre for Management Development, Territorial Governments in Yukon, NWT and Nunavut, Federal Councils in the Yukon and the NWT
Corrections Canada Recruitment Initiative	Correctional Service Canada	Public Service Commission of Canada, Various Aboriginal organizations and Education and Training Centres, Federal and Provincial Police
Aboriginal Inventory for Atlantic	Indian and Northern Affairs Canada	Public Service Commission of Canada, Joint Economic Development Initiative in N.B., Canada Nova Scotia Mikmaq Tripartite Forum

Project Title	Lead Department	Project Partners
Promotion of the Public Service among Aboriginal candidates in the Eastern Quebec region	Health Canada and Cape Breton Development Corporation	Human Resources Development Canada
Visible Abilities – Partnership	Human Resources Development Canada	Department of Labour – N.B. Government
Human Resources Developmental Program Visible Minorities	Public Service Commission of Canada	Transport Canada, Citizenship and Immigration Canada
Rapid Access 2000	Public Service Commission of Canada	National Defence, Human Resources Development Canada
Recruitment and development of visible minorities	Human Resources Development Canada	Health Canada, Canada Customs and Revenue Agency, Toronto Employment Equity Practitioners Association
Training and development program for designated group members and persons with disabilities in the PE group	Public Service Commission of Canada	Human Resources Development Canada, Health Canada, Transport Canada, Canadian Space Agency
Global planification of the renew effectives for ship inspector positions	Transport Canada	Fisheries and Oceans Canada, Maritime Institute of Québec in Rimouski, Unions, Océanex
Recruitment, integration, retention and indeterminate appointment of designated group members	Canadian Heritage	Parks Canada Agency
Thunder Bay Aboriginal Development Project	Canada Customs and Revenue Agency	Indian and Northern Affairs Canada
Recruitment Outreach with HRDC	Human Resources Development Canada	Public Service Commission of Canada
CAP Aboriginal	Indian and Northern Affairs Canada	Public Service Commission of Canada
Saskatchewan Project on Aboriginal Students to Attain Federal Employment in Sciences, Technology and Agriculture	Agriculture and Agri-Food Canada	Environment Canada, National Research Council Canada, Saskatchewan Department of Education, Saskatchewan Federation of Indian Nations, Gabriel Dumont Institute, Association of Métis and Non-Status Indians
Recruitment and Retention of Aboriginal Persons in the PS	Indian and Northern Affairs Canada	Public Works and Government Services Canada

1 Because many projects reflect more than one theme, the number of projects in support of COSO priorities does not necessarily represent the total number of projects but rather their number of occurrences.

Annex 4c

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

List of projects in Support of COSO Priorities: Retention and Supportive Workplace [1]

Project Title	Lead Department	Project Partners
National Conference of Visible Minority Employees	Canadian Heritage	Indian and Northern Affairs Canada, Public Works and Government Services Canada, National Council of Visible Minority Persons in the Federal Public Service
Opening Minds and Opening Doors	Human Resources Development Canada	Canada Customs and Revenue Agency
Workshop on Disability Management in the Workplace	Agriculture and Agri-Food Canada	Canadian Food Inspection Agency, Workplace Health Safety & Compensation Commission, Career Development Centre for Persons with Disabilities
Entering a New Era – EE Partnership Forum	Health Canada	Human Resources Development Canada, Public Service Commission of Canada
Recruitment and Retention of Aboriginal Persons in the PS.	Indian and Northern Affairs Canada	Public Works and Government Services Canada
Training Technicians to Support Adaptive Computer Technologies	Environment Canada	Human Resources Development Canada, Public Service Commission of Canada, Treasury Board of Canada Secretariat, Statistics Canada
Survey on workplace accommodation of persons with disabilities in federal and non federal jurisdictions	Human Resources Development Canada	Roeher Institute
Coordinated Strategy for Persons with Disabilities Accommodation	Environment Canada	Fisheries and Oceans Canada, Public Service Commission of Canada, Canadian Food Inspection Agency, Disability Associations, BC Government
Guide on Barrier Free Design	Agriculture and Agri-Food Canada	Public Works and Government Services Canada, Canadian Food Inspection Agency
Telework for employees with disabilities	Canada Customs and Revenue Agency	

Project Title	Lead Department	Project Partners
Retention of EE Employees in Thunder Bay	Canada Customs and Revenue Agency	Indian and Northern Affairs Canada, Human Resources Development Canada, Environment Canada, Canada Coast Guard, the Thunder Bay Federal Council
Guide to Ensure Successful Meetings with Persons with Disabilities	Treasury Board of Canada Secretariat	
Integration of Persons with Disabilities through New Information and Communication Technologies	National Research Council Canada	Industry Canada, Human Resources Development Canada, Environment Canada, Public Works and Government Services Canada, Treasury Board of Canada Secretariat

1 Because many projects reflect more than one theme, the number of projects in support of COSO priorities does not necessarily represent the total number of projects but rather their number of occurrences.

Annex 4d

Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)

List of Projects in Support of COSO Priorities: Career Development [1]

Project Title	Lead Department	Project Partners
Mentoring Program for Science and Technology Employees	Fisheries and Oceans Canada	National Research Council Canada, Canadian Food Inspection Agency
Career Counselling & Mentoring for the Development & Advancement of Members of Designated Groups.	Industry Canada	Public Works and Government Services Canada
Yukon EE Recruitment, Training and Development Initiative	Public Service Commission of Canada	Human Resources Development Canada, Indian and Northern Affairs Canada, Fisheries and Oceans Canada, Parks Canada Agency, National Research Council Canada
Career Development Services Officer	Public Service Commission of Canada	Veterans Affairs Canada, Fisheries and Oceans Canada, Health Canada, Public Works and Government Services Canada, Environment Canada, Canadian Food Inspection Agency, Transport Canada
EE Career Counselling	Public Service Commission of Canada	Health Canada, Human Resources Development Canada, Indian and Northern Affairs Canada, Canada Customs and Revenue Agency
Management competencies assessment program for target groups in middle management positions in the federal Public Service (Quebec Region)	Health Canada	Public Service Commission of Canada, Public Works and Government Services Canada
Employment equity (EE) career management activities	Health Canada	Veterans Affairs Canada, Canadian Human Rights Tribunal
Aboriginal Career Development Initiative (ACDI) Pilot Project	Health Canada	Treasury Board of Canada Secretariat
Aboriginal Career Strategy	Treasury Board of Canada Secretariat	

Project Title	Lead Department	Project Partners
CS Bridging Program for Designated Group Members	Treasury Board of Canada Secretariat	Public Service Commission of Canada
Black and Aboriginal Development Initiative	Canada Customs and Revenue Agency	Health Canada
Preparation for the Customs Inspectors Test (CIT) as a prerequisite for the Customs Inspector Recruit Training Program (CIRTP)	Canada Customs and Revenue Agency	Advisory Committee on Women, Visible Minorities, Aboriginal and Unions
Rapid Access 2000	Public Service Commission of Canada	National Defence, Human Resources Development Canada
Career Management for the Development and Advancement of Employees of Designated Groups.	Health Canada	Industry Canada, Veterans Affairs Canada, Indian and Northern Affairs Canada, Citizenship and Immigration Canada, National Research Council Canada, Human Resources Development Canada, Statistics Canada, Public Works and Government Services Canada
National Conference of Visible Minority Employees	Canadian Heritage	Indian and Northern Affairs Canada, Public Works and Government Services Canada, National Council of Visible Minority Persons in the Federal Public Service
CAP Aboriginal	Indian and Northern Affairs Canada	Public Service Commission of Canada
Adaptation to the Quebec context of a specialized training program in career counselling and the delivery of individual career management services for members of designated groups	Health Canada	Public Service Commission of Canada, Public Works and Government Services Canada
Saskatchewan Project on Aboriginal Students to Attain Employment in Sciences, Technology and Agriculture	Agriculture and Agri-Food Canada	Environment Canada, National Research Council Canada, Saskatchewan Department of Education, Saskatchewan Federation of Indian Nations, Gabriel Dumont Institute, Association of Métis and Non-Status Indians

Project Title	Lead Department	Project Partners
Aboriginal Mgmt Training (Development) Program	Correctional Service Canada	Public Service Commission of Canada, Human Resources Development Canada, Saskatchewan Council of Senior Federal Officials, Staff Training Officials, Aboriginal Issues Officials
Recruitment Outreach with HRDC	Human Resources Development Canada	Public Service Commission of Canada
Career Counselling in the Newfoundland & Labrador Federal Public Service	Atlantic Canada Opportunities Agency	Public Service Commission of Canada, Joint Council Transition Committee, Newfoundland & Labrador Federal Regional Council

1 Because many projects reflect more than one theme, the number of projects in support of COSO priorities does not necessarily represent the total number of projects by rather their number of occurrences

Annex 5

Performance Indicators

A set of four performance indicators was used to show the concrete results achieved through EEPMP initiatives. The following projects were selected as examples of EEPMP initiatives undertaken under each performance indicator.

EE Capacity Building:

- *Workforce Analysis and 1996 Census Data Roll-Out to Departments/Agencies* (Intervention Fund): Twenty-five training sessions were provided for this course. The training addressed a common need for capacity building to help departments undertake quantitative work on EE. It also generated interest among departments for tools as well as follow up training.

- *Understanding Data Elements in the Employment Systems Review* (Intervention Fund): This project included preparation of materials, training sessions, provision of data on hiring, interdepartmental entries, promotions, departures and separations.

- *Establishing Numerical Goals to Eliminate Under-representation* (Intervention Fund): This training focused on the legal and technical requirements for establishing short-term numerical goals. The sessions were strategic in that linkages were created between workforce analysis, employment systems review and the establishment of numerical goals.

Tools:

- *Guide on Barrier-Free Design* (Partnership Fund): This project resulted in an international illustrated barrier-free design and accessibility policy guide which increased understanding in leading trends in accessibility and increased knowledge of best practices with respect to accommodating persons with disabilities.

- *EE Virtual Training and Learning Kit* (Intervention Fund): This project created an interactive virtual learning site on the TBS EE web site, providing information on the legislation and best practices. The site (www.tbs-sct.gc.ca/ee) is designed to allow users to engage in self-learning activities, including an assessment of the gaps in their knowledge about EE. This was a collaborative initiative between the TBS and the Canadian Centre for Management Development (CCMD) and is viewed as one of the best EEPMP practices.

- *Network of Women Public Servants (Partnership Fund):* This project created a network of women public servants in the Quebec district to jointly seek solutions to common issues such as problems with career mobility, job transfers, career counselling and others. The project has a direct impact on the career development of the network members, in enhancing professional relations, improving the work environment as well as in creating greater awareness of the role of women in the federal Public Service. The network has currently about 100 women members.

- *Why Employment Equity for Women Still Matters* (Intervention Fund): A booklet and a users' guide were produced to provide information to departments and agencies to address issues pertaining to women, including the misperception that no further action is required since women now compose half of the Public Service workforce. The booklet is posted on the TBS EE web site at: www.tbs-sct.gc.ca/ee

Supportive Workplace:

- *Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN):* This pilot project, administered by the TBS, was created as a support network for departments and agencies seeking to introduce accommodations for persons with disabilities. It is modelled after the "single-window" approach to provide advice, policy interpretation and others. The network assists employees with disabilities, managers, supervisors, EE coordinators, telecom specialists, technicians and others.

  The Network has improved exchange of information by keeping clients and stakeholders (approximately 60 per month) informed on policies, programs and services with regard to employees with disabilities. The FPS-JAN is also playing an important advisory role on policy issues, program development and service delivery. This pilot project is posted on the TBS EE web site.

- *Mediation Project, Atlantic Region* (Partnership Fund): A project to train 20 designated group members in mediation, in an effort to develop a productive working relationship in the workplace. This project is expected to develop the ability of designated group members to be represented as mediators.

- *Training Technicians to Support Adaptive Computer Technologies* (Intervention Fund): With this project, Environment Canada created a multi-dimensional instructional program to provide Information Technology professionals the knowledge required to implement and support Adaptive Technology tools to compensate for visual, mobility or other sensory or cognitive impairments. This project is available at: http//publiservice.gc.ca/training/acttp-ftia/act_e.htm

- *Mentoring Project, Atlantic Region* (Partnership Fund): This project was undertaken to deliver a series of workshops, establish a centre of expertise, launch a web site with relevant links, develop an inventory of mentors from EE groups, establish an interdepartmental network of coaches, produce a mentoring work book and build on library materials. The project provided the EE community an opportunity to connect with mentors who have a wide spectrum of expertise.

- *Leadership and Diversity Program* (Intervention Fund): A three-day course, entitled "Diversity, Vision and Action", with an on-line, classroom and on-the-job components designed by the CCMD for managers at all levels in the federal Public Service. The course now forms part of the CCMD curriculum to train diversified audiences. A promotional booklet with a course description, resources and benefits of the training was developed to promote the course. Both the content and methodology of the course will be regularly revised to improve the standard and to respond to evolving diversity issues.

Representation:

- *The Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service* (Intervention Fund): A nine-member Task Force was created in 1999 to develop an Action Plan to help further the participation of visible minorities in the federal Public Service. The Task Force submitted its Action Plan to the President of Treasury Board in April 2000. The Government responded favourably to the Action Plan and preparations are currently underway to start the implementation process. The Action Plan has generated momentum and it is expected to have a positive impact with regard to visible minorities in the federal Public Service. The Action Plan entitled, Embracing Change in the federal Public Service, is available at: http://www.tbs-sct.gc.ca/Pubs_pol/hrpubs/TB_852/ecfps_e.html

- *Greater Toronto Area Storefront Recruitment* (Partnership Fund): A project to set up an outreach recruitment office to provide information to clients and applicants and establish partnerships with post-secondary institutions and community organizations. The office facilitates recruitment partnerships between community organizations in the Greater Toronto Area and federal departments within the Criminal Justice System. Some of the results of the project are partnership with Aboriginal and visible minority communities and increased awareness and knowledge of federal Public Service careers (with emphasis on law enforcement). It also reduced system-wide barriers through 15 per cent hiring of visible minorities and five per cent for Aboriginal peoples. The project has resulted in a significant increase in the recruitment of Aboriginal peoples and visible minorities in corrections and other law enforcement branches.

- *The Interdepartmental Task Force on the Integration of Employees with Disabilities Through Information and Communications Technologies* (Intervention Fund): The Task Force produced a report, *Access for All Through Technology: Toward an Accessible and Inclusive Information Technology Environment.* The report provides a comprehensive analysis of the barriers faced by persons with disabilities, specifically related to information and communications technologies. The Task Force made seven recommendations for change, including communication and implementation strategies.

- *Recruitment and Retention of Aboriginal Peoples in the Public Service* (Partnership Fund): This project included consultation workshops, training and awareness sessions on Aboriginal peoples culture and addressed the misconception that managers cannot find qualified Aboriginal peoples. The project involved the distribution of inventories, directories and resource lists and facilitated linkages between managers and Aboriginal associations. The information will be used by those involved in the recruitment and retention of Aboriginal employees.

- *Computer Science (CS) Bridging Program* (Intervention Fund): This pilot project, still in progress, provides a means to accelerate the representation of designated group candidates who would not otherwise be able to break from the glass ceiling for entry into professional occupational groups. The 28 participants of the Bridging Program were trained in computer sciences at Ottawa's Algonquin College to prepare them for competitions for CS positions. Of the 28, participants, 19 are members of designated groups. The second CS Bridging Program is soon to be launched at the regional level, modelled after the Ottawa pilot.

- *Accelerated Aboriginal Recruitment on the Career Assignment Program (CAP)* (Partnership Fund): The CAP office was authorized to recruit, assess, select and appoint, internally and externally, Aboriginal candidates for CAP positions across the federal Public Service. The Aboriginal CAP has developed three effective tools which are invaluable for future use and are applicable to other initiatives such as CAP for visible minorities. The first of the three tools is an outreach process that attracted over 1200 applicants. The second and third are a relatively bias free, Aboriginal based screening process and interview format.

- *Aboriginal Career Development Initiative (ACDI)* (Intervention Fund): ACDI is a pilot project that facilitates interdepartmental assignments to provide career development and learning opportunities for Aboriginal employees. The program is being implemented in the NCR and Alberta. For more information on ACDI, visit Health Canada web site at: www.hc-sc.gc.ca/csb-dgsg/acdi-cida

- *EE Representation on Selection Boards, Pacific, Alberta* (Partnership Fund): This project trained designated group members to be eligible for selection board duties. Thirty EE group members and managers benefitted from the training. This initiate is expected to have a positive impact in ensuring the integrity of selection processes.

Annex 6

List of Management Board Members – EEPMP

Ms. Amelita Armit
Senior Executive Director
Room B1853
Public Service Commission
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Avenue West, West Tower
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

Mr. Andrew Graham
Assistant Deputy Minister
Corporate Services Branch
Agriculture and Agri-Food Canada
Sir John Carling Building, Room 8114
930 Carling Avenue
Ottawa, Ontario
K1A 0C5

Ms. Lucie McClung
Assistant Secretary to the Cabinet
Priorities and Planning
Privy Council Office
Langevin Block, Room 302
80 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0A3

Mr. Serge Rainville
Assistant Deputy Minister
Systems
Human Resources Development Canada
Place du Portage Phase IV, 6th Floor
140 Promenade du Portage
Hull, Quebec
K1A 0J9

Ms. Eileen Sarkar
Assistant Deputy Minister – Arts and Heritage
Canadian Heritage
25 Eddy Street
Hull, Quebec
K1A 0M5

Mr. Mel Skinner
General Director
Strategy, Policy and Planning Directorate
Human Resources Branch
Canada Customs and Revenue Agency
200 Laurier Avenue West
6th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0L5

Ms. Kay Stanley
Assistant Secretary
Employment Equity Division
Human Resources Branch
Treasury Board Secretariat
300 Laurier Avenue West
7th Floor, West Tower
Ottawa, Ontario
K1A 0R5

Mr. Georges Tsaï
Assistant Deputy Minister
Corporate Services
Citizenship and Immigration Canada
365 Laurier Avenue, West
Jean Edmonds South Tower, 20th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1L1

Mrs. Clare Beckton
Assistant Deputy Attorney General
Aboriginal Affairs Portfolio
Department of Justice
Saint Andrews Tower, 10017
275 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 0H8

Previous Management Board Members:

- **Jean-Guy Fleury,** (January 1999 – March 1999), Vice-Chair, as the Executive Director, Resource and Learning Branch, PSC
- **Diane Vincent,** (January 1999 – September 1999) as Assistant Deputy Minister, Industry Canada

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada | Treasury Board of Canada Secretariat

PMPÉE
Programme des mesures positives d'équité en emploi

Agir ...
pour une fonction publique représentative

Rapport annuel
1998-2000

Août 2000

Canada

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Groupe du programme des mesures positives d'équité en emploi
Division de l'équité en emploi
Direction des ressources humaines
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics
et des Services gouvernementaux Canada 2000

No de catalogue BT1-14/2000
ISBN 0-662-65159-6

Ce document est disponible sur le site Internet du
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada,
à l'adresse suivante :

http://www.tbs-sct.gc.ca

Ce document est disponible sous forme de médias substituts.

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Treasury Board of Canada Secretariat

PMPÉE
Le Programme des mesures positives d'équité en emploi

Rapport annuel
1998-2000

Canada

Message du Conseil de gestion du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)

Le Conseil de gestion du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) est heureux de présenter le premier rapport annuel sur le PMPÉE. Le Conseil de gestion a collaboré étroitement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) ainsi qu'avec la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) pour assurer le succès de la mise en œuvre de ce programme.

Le PMPÉE a permis, depuis sa création en octobre 1998, d'instaurer un environnement propice à l'accomplissement de progrès au chapitre de l'équité en emploi. Le cadre de responsabilisation et de rapport du PMPÉE constitue un modèle de gestion axé sur les résultats. Un grand nombre de programmes, d'installations, d'outils et de réseaux élaborés en vertu du PMPÉE constituent des pratiques exemplaires. Fermement ancré à l'échelon régional, le PMPÉE est véritablement un programme national ainsi qu'un mécanisme d'établissement de partenariats chez les ministères et organismes.

Le PMPÉE a des répercussions qui débordent également le domaine de l'équité en emploi, car il favorise les priorités gouvernementales. Le *Sous-comité du Comité des hauts fonctionnaires (CHF) sur le recrutement* a reconnu, dans son rapport de juillet 2000, la nécessité de rajeunir et de renouveler le personnel afin de constituer un effectif vraiment inclusif et diversifié et de profiter des possibilités qu'offre le gouvernement en direct. Les membres du Conseil de gestion estiment que le PMPÉE contribue de façon importante à l'atteinte de ces objectifs.

Selon le Conseil de gestion, le PMPÉE continuera de jouer un rôle crucial au fur et à mesure que les ministères et organismes continueront de traiter des questions liées à la gestion des ressources humaines, qui sont en constante évolution. Les membres du Conseil de gestion estiment qu'avec ce rapport annuel les gestionnaires auront, en temps opportun, l'information dont ils ont besoin pour vraiment constituer une fonction publique représentative.

Amelita Armit — Andrew Graham — Lucie McClung

Serge Rainville — Eileen Sarkar — Mel Skinner

Kay Stanley — Georges Tsai — Clare Beckton

Table des matières

Sommaire 1

Introduction 3

1. Le contexte 5

2. Le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) 7

3. Rendement du PMPÉE (1998-1999 et 1999-2000) 9

4. Résultats du PMPÉE 15

5. Observations 19

Conclusion 23

Annexe 1a 25

Annexe 1b 31

Annexe 2 55

Annexe 3 57

Annexe 4a 63

Annexe 4b 67

Annexe 4c 71

Annexe 4d 73

Annexe 5 77

Annexe 6 83

Sommaire

Le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE), créé en 1998, entreprend la deuxième moitié de son mandat de 4 ans. Le présent rapport annuel a été rédigé conformément au Cadre de responsabilisation et de rapport concernant le PMPÉE afin de présenter un bilan des activités réalisées pendant les exercices 1998-1999 et 1999-2000. Il s'agit également d'un outil visant à aider le Conseil de gestion du PMPÉE à évaluer le rendement du Programme.

Voici les principales réalisations des quatre composantes du PMPÉE (Fonds d'intervention, Fonds du partenariat, Bureau des services de perfectionnement de carrières et Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées) :

- En tout, ***90 projets*** ont reçu des fonds du PMPÉE.
- Le PMPÉE était ***très présent dans les régions***, 71 projets du Fonds du partenariat - ÉE ayant été exécutés à différents endroits au pays.
- Les projets du PMPÉE ont porté sur des questions de fonds touchant les quatre groupes désignés et contribué à faire connaître les trois ***priorités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF)*** : le recrutement, le bien-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement.
- Dépenses du PMPÉE : ***3 582 974 $ en 1998-1999 et 8 864 518 $ en 1999-2000***.
- Le PMPÉE a ***privilégié les partenariats***, 48 institutions fédérales et de nombreuses autres institutions non fédérales ayant participé à la réalisation des projets.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour évaluer les répercussions à long terme du Programme, le rapport indique les résultats concrets qu'il a été possible d'obtenir grâce à l'intervention du PMPÉE. Quatre indicateurs de rendement ont été utilisés pour mesurer la nature et la portée des résultats :

Accroissement de la capacité de mettre en œuvre l'ÉE : Développer la capacité dans la fonction publique fédérale afin d'aider les ministères et les organismes à se conformer aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Outils : Concevoir et diffuser un large éventail d'outils afin de mieux faire comprendre l'équité en emploi (ÉE) et acquérir des compétences en ce domaine.

Milieu de travail positif : Appuyer l'édification d'un milieu de travail vraiment inclusif et positif, soit l'une des grandes priorités du gouvernement.

Représentation : Résoudre les problèmes qui touchent un ou plusieurs groupes désignés.

La première moitié du mandat du PMPÉE a été couronnée de succès. Les projets réalisés dans le cadre du Programme ont donné des résultats concrets, certains ayant été qualifiés de pratiques exemplaires. Bien que le Programme soit relativement nouveau, sa structure et ses mécanismes de gestion et de responsabilisation se sont avérés efficaces, et c'est pourquoi il a été cité en exemple. Compte tenu de ce qui a été accompli jusqu'à maintenant, le moment est maintenant venu de faire appel à une stratégie de communication plus dynamique afin de promouvoir le Programme et ses réalisations et de faire connaître les pratiques exemplaires aux ministères et aux organismes.

Introduction

Le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) [1] a été instauré en 1998 pour aider les ministères et les organismes à s'acquitter de leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE) [2]. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) en assure la coordination globale et la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada administre trois des quatre composantes du Programme [3].

En étroite collaboration avec la Direction de la fonction de contrôleur au sein du SCT, le SCT et la CFP ont élaboré un Cadre de responsabilisation et de rapport concernant le PMPÉE afin d'assurer l'obtention des résultats escomptés et le respect des exigences en matière de responsabilisation et de rapport. Ce cadre confère au SCT la responsabilité d'établir un rapport annuel sur le PMPÉE qui fait état du rendement des ministères et organismes qui exécutent des projets d'équité en emploi (ÉE) avec l'appui du Programme.

Le présent rapport a été rédigé conformément aux exigences qui sont énoncées dans le Cadre et auxquelles le SCT doit satisfaire. C'est la première fois que le SCT présente un rapport annuel sur le PMPÉE depuis son entrée en vigueur. Comme le Programme a été lancé officiellement en décembre 1998 et que le Conseil de gestion n'a été nommé qu'en janvier 1999, le rapport porte sur les trois derniers mois de l'exercice 1998-1999 et sur l'exercice 1999-2000.

Ce premier rapport annuel tente de situer le PMPÉE dans le contexte des grandes priorités du gouvernement et des initiatives de gestion des ressources humaines. Il a aussi pour but d'aider le Conseil de gestion à évaluer le rendement du PMPÉE. On y présente une description des projets, un état financier, les résultats des projets ainsi que les liens entre les objectifs et les activités, afin d'éclairer le Conseil de gestion du PMPÉE sur :

- L'affectation et la répartition des fonds du PMPÉE;
- Les résultats concrets obtenus pendant la période à l'étude;
- La viabilité des projets du PMPÉE et la possibilité qu'ils aient des retombées à long terme;
- Les leçons tirées pour les projets futurs.

1 Le 8 octobre 1998, le Conseil du Trésor (CT) approuvait la création du PMPÉE.

2 La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* révisée et son règlement d'application sont entrés en vigueur en 1996. Leur champ d'application englobe depuis lors la fonction publique fédérale.

3 Les composantes du PMPÉE sont décrites à la section 2.

1. Le contexte

Maintenant que le gouvernement est davantage en mesure d'effectuer des investissements judicieux, il aspire à offrir à la population canadienne une fonction publique de première qualité. Pour que cette vision se matérialise, le gouvernement doit pouvoir compter sur un effectif renouvelé et compétent qui tend vers l'excellence. Il s'est donc engagé, dans le discours du Trône, à faire en sorte que la fonction publique soit « ...forte, représentative, professionnelle, non partisane et capable de fournir aux Canadiens et aux Canadiennes des services de la plus haute qualité... ».

En qualité de chef de la fonction publique, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a déclaré qu'il faudra continuer de renouveler la fonction publique pour faire suite à l'engagement pris par le gouvernement. Dans le *Septième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, il a indiqué que des comités de sous-ministres avaient été créés afin que se poursuivent les progrès dans trois domaines : le recrutement, le bien-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement. En mettant ainsi l'accent sur ces trois domaines, la fonction publique sera davantage en mesure de créer un milieu de travail exemplaire, de promouvoir l'apprentissage et de devenir un employeur de choix. La diversité est une priorité centrale dans le mandat de chacun de ces trois comités.

Par ailleurs, la présidente du Conseil du Trésor a récemment diffusé un document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*, dans lequel sont énoncés quatre engagements en matière de gestion - *accent sur les citoyens, valeurs, résultats et dépenses judicieuses.* Ces engagements ne pourront être respectés que si la fonction publique est composée « ...d'un effectif bien formé et hautement motivé ». La mise en œuvre de ce cadre de gestion exige l'adoption de saines pratiques de gestion des ressources humaines puisqu'il importe de confier le travail à des personnes auxquelles convient le travail et de veiller à ce que les employés soient bien appuyés dans l'exercice de leurs fonctions.

En 1998, le SCT a publié *le Cadre de travail pour une saine gestion des ressources humaines*, outil d'évaluation montrant les liens entre une saine gestion des ressources humaines et une fonction publique qui offre à la population canadienne les services de la plus haute qualité. Ce cadre prévoit cinq principaux indicateurs de rendement : **le leadership, un effectif fondé sur des valeurs, un effectif productif, un milieu de travail habilitant** et **un effectif durable.**

Le présent rapport montre l'évolution de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, qui est passée d'un programme marginal, isolé et axé sur l'application de lois et de politiques à un programme intégral, dynamique et centré sur la gestion du capital humain. Cette évolution s'est accompagnée de solides arguments en faveur de l'équité en emploi. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'est

plus une simple obligation légale; elle est maintenant reconnue comme un moyen novateur de gérer les ressources humaines dans un marché du travail et une économie mondiale en pleine évolution.

Le PMPÉE joue un rôle de catalyseur et contribue à renforcer la capacité de la fonction publique d'appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En fournissant des ressources et en facilitant l'échange de renseignements, le PMPÉE permet aux ministères et aux organismes de disposer de l'expertise, des outils et des occasions dont ils ont besoin pour travailler en partenariat et atteindre ensemble les objectifs de l'ÉE.

2. Le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)

Le PMPÉE est un programme d'une durée de quatre ans qui doit prendre fin le 31 mars 2002. Il dispose d'un budget maximum de 10 millions de dollars par année. Le Programme a été mis sur pied pour faciliter l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et permettre ainsi au gouvernement fédéral de s'acquitter de ses obligations en vertu de la Loi et d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés en ce qui concerne l'ÉE. Le Groupe du PMPÉE au SCT est chargé de la coordination générale du PMPÉE et du suivi de la mise en œuvre de ses quatre composantes. Il est également responsable de l'administration du Fonds d'intervention et du projet pilote intitulé « Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale ». La CFP gère trois des composantes du PMPÉE : le Fonds du partenariat, le Bureau des services de perfectionnement de carrières et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées.

Un conseil de gestion indépendant [4] est chargé de l'orientation générale et de la responsabilisation à l'égard du PMPÉE. Il surveille l'affectation des ressources, suit les résultats obtenus grâce au financement du PMPÉE, établit l'orientation stratégique générale et approuve les projets (Fonds d'intervention seulement).

Les quatre composantes du PMPÉE sont les suivantes [5] :

Le Fonds d'intervention - ÉE vise à permettre au CT de remplir son rôle de leader et de garantir que l'employeur est en mesure de diriger, d'appuyer et de lancer des initiatives visant à résoudre les problèmes touchant plusieurs ministères relevés lors des vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne, ou de régler certaines questions qui s'inscrivent dans la foulée des grandes priorités du gouvernement.

Le Fonds du partenariat - ÉE sert à appuyer la réalisation de projets à frais partagés qui sont le fruit de la collaboration de plusieurs ministères et organismes fédéraux et non fédéraux, en particulier au niveau régional, et qui visent à éliminer les obstacles à l'équité en emploi.

Le Bureau des services de perfectionnement de carrières - ÉE offre à toute la fonction publique l'appui nécessaire pour faire avancer la carrière des membres des groupes désignés.

Le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées - ÉE offre appui et conseils aux gestionnaires et aux employés handicapés au sujet des aménagements physiques que requièrent les membres de ce groupe désigné. [6]

---

4 La liste des membres du Conseil de gestion est présentée à l'annexe 6

5 Pour plus de renseignements, veuillez consulter les sites WEB du SCT (http://www.tbs-sct.gc.ca) et de la CFP (http://psc-cfp.gc.ca)

6 Une description des deux dernières composantes est présentée à la section 5.1 sous Pratiques exemplaires

3. Rendement du PMPÉE (1998-1999 et 1999-2000)

3.1 Statistiques [7]

- Même si le PMPÉE n'est entré en vigueur que vers la fin du premier exercice, **neuf** projets ont été entrepris en 1998-1999 [8]. De ces neuf projets, huit ont été financés par le Fonds d'intervention, et l'autre par le Fonds du partenariat.

- Parmi les **90 projets** financés par le PMPÉE au cours des deux premiers exercices,
  - **9 (10 p. 100)** l'on été en 1998-1999;
  - **81 (90 p. 100)** l'on été en 1999-2000.

- Parmi les **90 projets du PMPÉE**,
  - **19 (21 p. 100)** ont été financés par le Fonds d'intervention;
  - **71 (79 p. 100)** ont été financés par le Fonds du partenariat.

- Parmi les **90 projets du PMPÉE** financés pendant la période à l'étude,
  - **37 (41 p. 100)** ont été achevés, et de ce nombre
    - **28 (76 p. 100)**, ont été achevés avec succès et ont fait l'objet d'un rapport final;
    - **9 (24 p. 100)**, sont terminés mais n'ont pas encore fait l'objet d'un rapport final.
  - **53 (59 p. 100)**, sont en cours.

7 Sauf indication contraire, l'information sur les projets du PMPÉE est en date du 24 mai 2000.

8 La liste des projets financés par le Fonds d'intervention et le Fonds du partenariat est présentée à l'annexe 1a et à l'annexe 1b

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

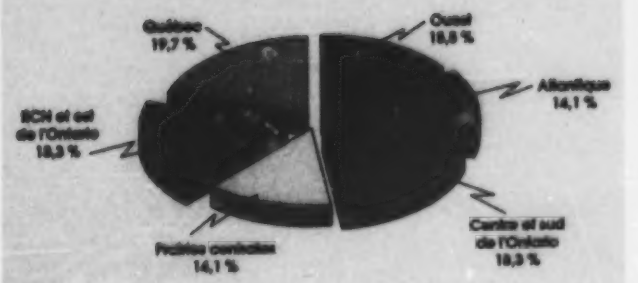
REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

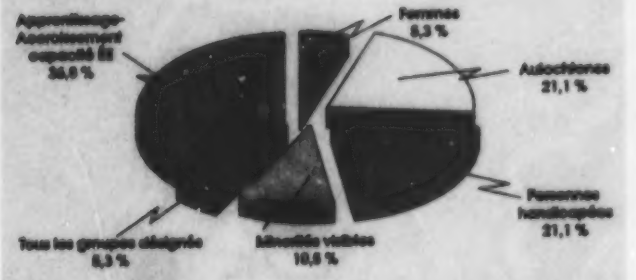


3.2 Présence régionale

Répartition des projets du Fonds du partenariat du PMPÉE par région,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 71)



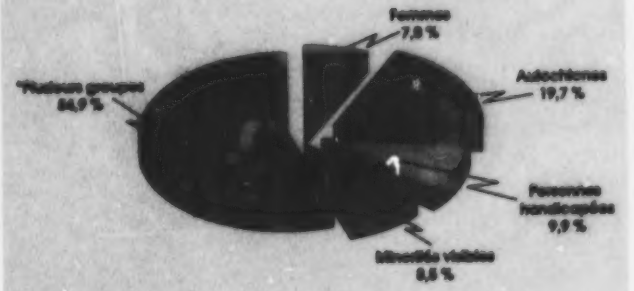
3.3 Projets du PMPÉE par groupe désigné

3.3a Projets du Fonds d'intervention

Répartition des projets du Fonds d'intervention du PMPÉE par groupe désigné,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 19)



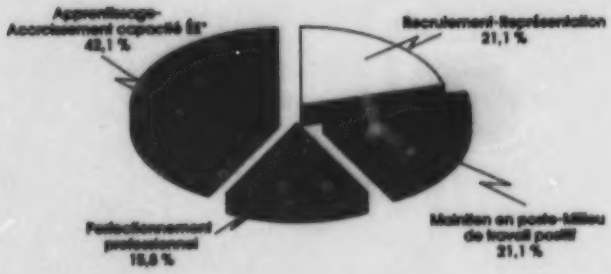
3.3b Projets du Fonds du partenariat

Répartition des projets du Fonds du partenariat du PMPÉE par groupe désigné,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 71)

- 54,9 p. 100 des projets du Fonds du partenariat, soit la majorité d'entre eux, visaient plus d'un groupe désigné.



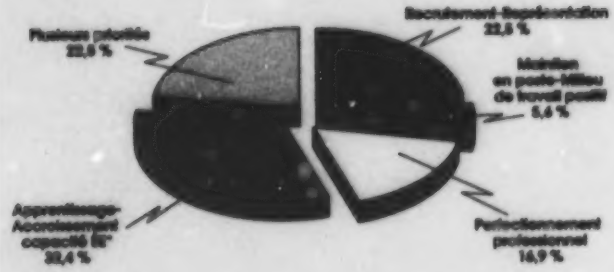
3.4 Projets du PMPÉE visant à donner suite aux priorités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF)

3.4a Projets du Fonds d'intervention

Répartition des projets du Fonds d'intervention du PMPÉE visant à appuyer les priorités du CHF,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 19)



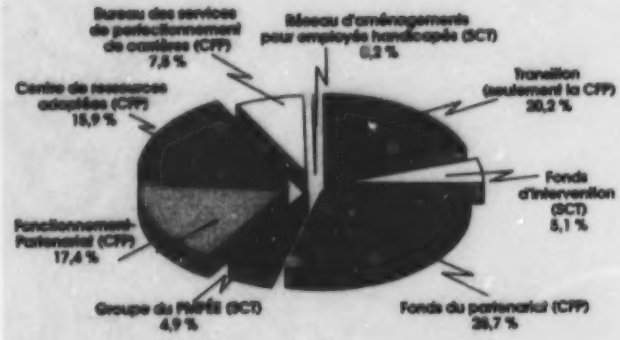
3.4b Projets du Fonds du partenariat

Répartition des projets du Fonds du partenariat du PMPÉE visant à appuyer les priorités du CHF,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 71)

* Outre l'apprentissage et l'accroissement de la capacité dans le domaine de l'ÉE, le PMPÉE a appuyé les priorités du CHF. (voir à l'annexe 4 une liste des projets)



3.5 Données financières par exercice [9]

3.5a Dépenses réelles, 1998-1999

Dépenses réelles pour toutes les composantes du PMPÉE,

exercice 1998-1999

(Dépenses totales : 3 582 974 $)
(Budget total : 4 834 200 $)

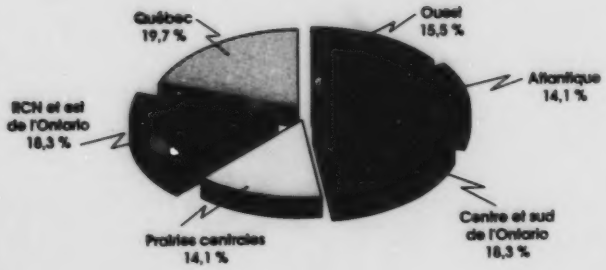
9 Pour plus de précisions sur les données financières des composantes du PMPÉE, voir à l'annexe 2

3.2 Présence régionale

Répartition des projets du Fonds du partenariat du PMPÉE par région,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 71)



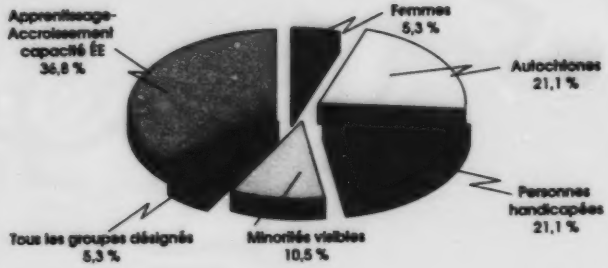
3.3 Projets du PMPÉE par groupe désigné

3.3a Projets du Fonds d'intervention

Répartition des projets du Fonds d'intervention du PMPÉE par groupe désigné,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 19)

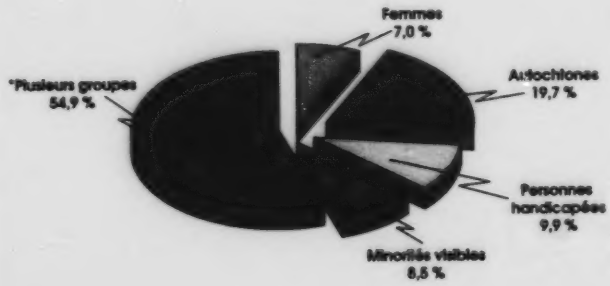


3.3b Projets du Fonds du partenariat

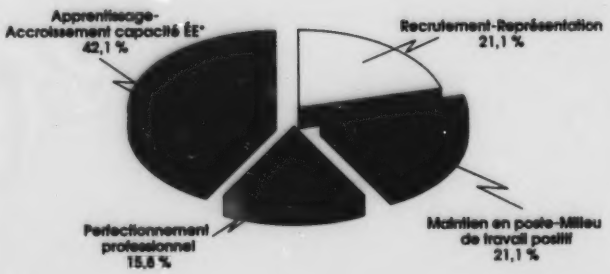
Répartition des projets du Fonds du partenariat du PMPÉE par groupe désigné,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 71)



* 54,9 p. 100 des projets du Fonds du partenariat, soit la majorité d'entre eux, visaient plus d'un groupe désigné.



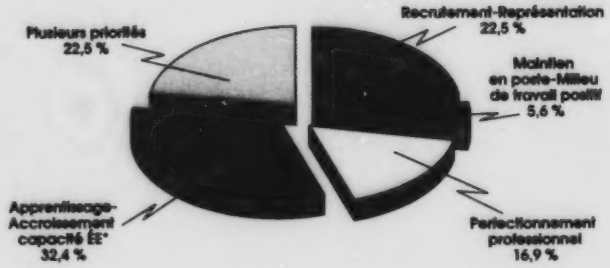
3.4 Projets du PMPÉE visant à donner suite aux priorités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF)

3.4a Projets du Fonds d'intervention

Répartition des projets du Fonds d'intervention du PMPÉE visant à appuyer les priorités du CHF,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 19)



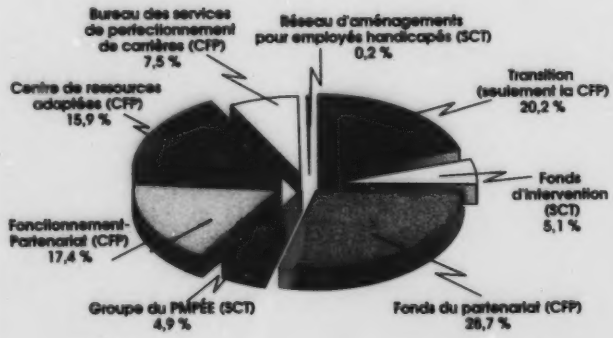
3.4b Projets du Fonds du partenariat

Répartition des projets du Fonds du partenariat du PMPÉE visant à appuyer les priorités du CHF,

exercices 1998-1999 et 1999-2000

(Nombre total de projets : 71)

* Outre l'apprentissage et l'accroissement de la capacité dans le domaine de l'ÉE, le PMPÉE a appuyé les priorités du CHF. (voir à l'annexe 4 une liste des projets)



3.5 Données financières par exercice [9]

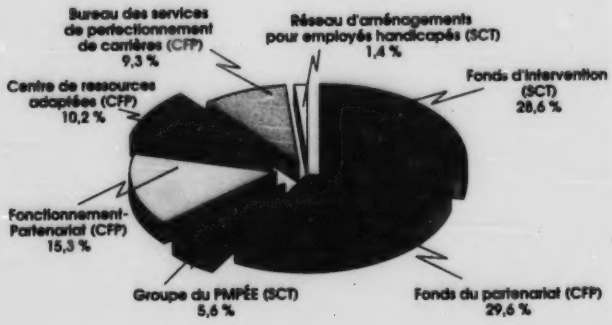
3.5a Dépenses réelles, 1998-1999

Dépenses réelles pour toutes les composantes du PMPÉE,

exercice 1998-1999

(Dépenses totales : 3 582 974 $)
(Budget total : 4 834 200 $)

9 Pour plus de précisions sur les données financières des composantes du PMPÉE, voir à l'annexe 2



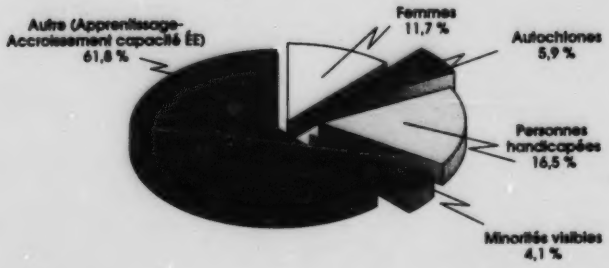
3.5b Dépenses réelles, 1999-2000

Dépenses réelles pour toutes les composantes du PMPÉE,

exercice 1999-2000

(Dépenses totales : 8 864 518 $)
(Budget total : 10 000 000 $)

Note : Les données de la CFP sont des dépenses prévues en date du 13 juin 2000.

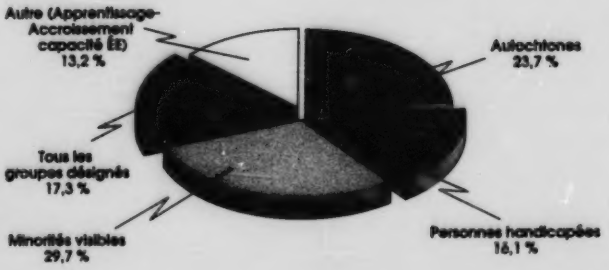


3.5c Fond d'intervention, 1998-1999 et 1999-2000

Dépenses réelles du Fonds d'intervention du PMPÉE, par groupe désigné,

exercice 1998-1999

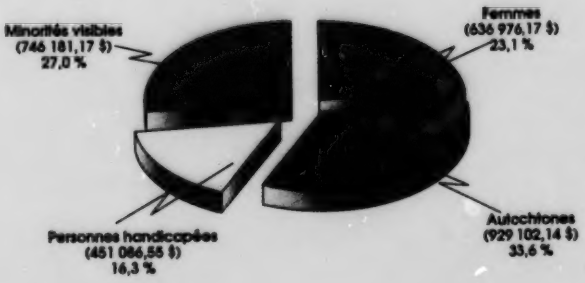
(Dépenses totales : 183 463 $)
(Budget total : 220 200 $)



Dépenses réelles du Fonds d'intervention du PMPÉE, par groupe désigné,

exercice 1999-2000

(Dépenses totales : 2 532 973 $)
(Budget total : 2 595 000 $)

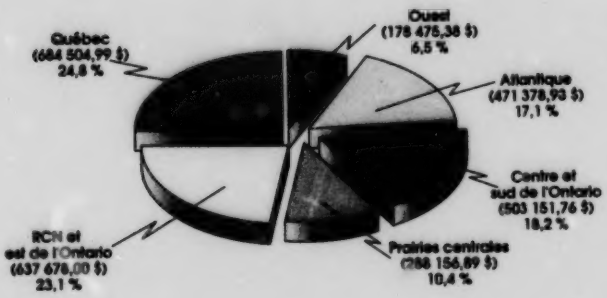


3.5d Fonds du partenariat selon le groupe désigné et selon la région, 1999-2000

Dépenses prévues du Fonds du partenariat du PMPÉE, par groupe désigné,

exercice 1999-2000

(Dépenses totales prévues: 2 763 346 $)
(Budget total : 3 418 690 $)

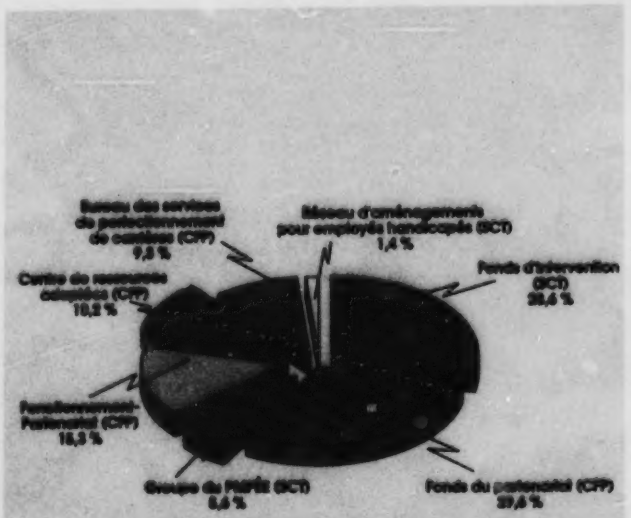


Dépenses prévues du Fonds du partenariat du PMPÉE, par région,

exercice 1999-2000

(Dépenses totales prévues: 2 763 346 $)
(Budget total : 3 418 690 $)

Note: Les données de la CFP réfèrent aux dépenses prévues en date du 14 juin 2000



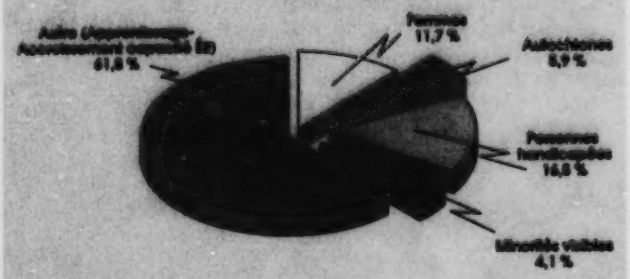
3.5b Dépenses réelles, 1999-2000

Dépenses réelles pour toutes les composantes du PMPÉE,

exercice 1999-2000

(Dépenses totales : 8 864 518 $)
(Budget total : 10 000 000 $)

Note : Les données de la CFP sont des dépenses prévues en date du 13 juin 2000.

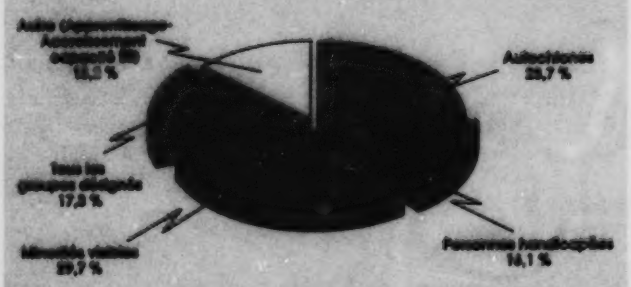


3.5c Fond d'intervention, 1998-1999 et 1999-2000

Dépenses réelles du Fonds d'intervention du PMPÉE, par groupe désigné,

exercice 1998-1999

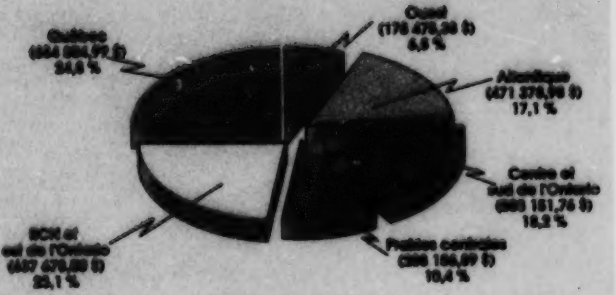
(Dépenses totales : 183 463 $)
(Budget total : 220 200 $)



Dépenses réelles du Fonds d'intervention du PMPÉE, par groupe désigné,

exercice 1999-2000

(Dépenses totales : 2 532 973 $)
(Budget total : 2 595 000 $)



3.5d Fonds du partenariat selon le groupe désigné et selon la région, 1999-2000

Dépenses prévues du Fonds du partenariat du PMPÉE, par groupe désigné,

exercice 1999-2000

(Dépenses totales prévues: 2 763 346 $)
(Budget total : 3 418 690 $)

Dépenses prévues du Fonds du partenariat du PMPÉE, par région,

exercice 1999-2000

(Dépenses totales prévues: 2 763 346 $)
(Budget total : 3 418 690 $)

Note Les données de la CFP réfèrent aux dépenses prévues en date du 14 juin 2000

3.6 Partenariat

Les organismes centraux et les ministères et organismes fédéraux ont joué un rôle de premier plan à l'égard des initiatives du PMPÉE [10]. Les institutions qui ont joué un rôle principal étaient responsables de la gestion, des rapports et de la responsabilisation financière des projets. Les autres partenaires ont contribué de diverses façons à la mise en œuvre des projets. Il est mentionné dans le rapport sur l'Examen à mi-parcours du PMPÉE que les projets de partenariat sont rentables et qu'ils assurent des retombées durables et facilitent le transfert des connaissances et le partage des résultats. Le partenariat est donc un facteur clé de la réussite des projets du PMPÉE.

Tous les projets du Fonds du partenariat étaient des projets concertés. Il convient de rappeler que le Fonds du partenariat ne finance que les projets qui sont réalisés en collaboration avec d'autres institutions fédérales ou non fédérales [11] et qu'une contribution d'environ 50 p. 100 du coût du projet est nécessaire. **La contribution des partenaires fédéraux aux projets du Fonds du partenariat a représenté 67,2 p. 100 de la valeur totale de l'ensemble des projets de cette composante.** Les données suivantes montrent bien la nature et l'étendue de la participation des intervenants aux projets du Fonds du partenariat :

- **Au total, 74 institutions ont participé à la réalisation des projets du Fonds du partenariat, dont 31 institutions fédérales.**

- **Seize institutions fédérales ont joué un rôle de premier plan dans la réalisation de 71 projets.**

Alors que le partenariat n'est pas l'un des critères d'admissibilité au Fonds d'intervention, on encourage les bénéficiaires à collaborer avec d'autres organismes pour réaliser les projets du PMPÉE. En conséquence, bon nombre des projets du Fonds d'intervention étaient des projets fortement concertés. Comme l'indiquent les données présentées ci-dessous, un certain nombre d'institutions fédérales ont participé à divers projets du Fonds d'intervention :

- **Au total, 20 institutions ont participé aux projets du Fonds d'intervention, dont 17 institutions fédérales.**

- **Neuf institutions fédérales ont joué un rôle de premier plan dans la réalisation de 19 projets.**

10 L'annexe 3 renferme la liste des partenaires fédéraux des projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat.

11 En principe, seuls les ministères et organismes dont l'employeur est le CT et qui sont mentionnés à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ont accès aux fonds du PMPÉE. Les employeurs distincts ont accès au Fonds d'intervention et au Fonds du partenariat, mais à titre de participants et non comme leaders des projets (p. ex. l'Agence des douanes et du revenu du Canada).

4. Résultats du PMPÉE

Comme le PMPÉE existe depuis moins de deux exercices financiers, il est encore trop tôt pour en évaluer les répercussions à long terme ou même à court terme. Toutefois, le présent rapport tentera de montrer, à l'aide d'un ensemble d'indicateurs de rendement, les résultats concrets obtenus grâce aux activités menées dans le cadre du PMPÉE.

Par son rôle de catalyseur, le PMPÉE a contribué de façon marquante à poser les assises nécessaires pour atteindre les objectifs en matière d'équité en emploi au sein de la fonction publique fédérale. Le programme a contribué considérablement à diffuser de façon active les connaissances et à acquérir les compétences dans le domaine de l'équité en emploi afin de permettre aux ministères et organismes de posséder la capacité nécessaire pour la mise en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le respect de leurs objectifs en ce domaine.

Le PMPÉE a également contribué à créer un milieu favorable à l'équité en emploi en offrant la formation aux spécialistes, en produisant des outils, en établissant des installations et des programmes, en élaborant des cours et en créant ou en élargissant les réseaux. De plus, le programme a agi au-delà des dispositions législatives en appuyant les objectifs prioritaires du gouvernement, notamment la constitution d'un milieu de travail positif et faire de la fonction publique un employeur de choix. Le PMPÉE a aussi lancé des initiatives stratégiques afin de traiter des questions particulières touchant les groupes désignés.

Aux fins de ce rapport, quatre indicateurs de rendement ont été établis pour aider à mesurer le rendement du PMPÉE. Les indicateurs de rendement, qui mettent l'accent sur des résultats concrets, sont conformes aux quatre objectifs [12] du PMPÉE. Ils correspondent aux défis qu'il faut relever dans la fonction publique dans le domaine de l'ÉE, reflètent certaines des priorités actuelles du gouvernement et contribuent également à mesurer les résultats concrets, la viabilité et les retombées à long terme des projets du PMPÉE.

Accroissement de la capacité de mettre en œuvre l'ÉE

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est complexe, et sa mise en application exige des compétences particulières. Les vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) font ressortir les défis que pose aux ministères et aux organismes fédéraux l'observation de certaines des 12 exigences de la Loi. La CCDP elle-même reconnaît qu'il est difficile de se conformer à certaines de ces exigences. D'après le rapport annuel de la Commission pour 1998, les vérifications qu'elle a effectuées dans les institutions fédérales révèlent que :

12 Objectifs du PMPÉE : Promouvoir une plus grande autonomie des ministères et des organismes pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs d'ÉE ; aider les ministères à accroître la représentation et la participation des quatre groupes désignés; aider les organismes centraux à se pencher sur les priorités d'ÉE qui touchent la fonction publique; assurer une plus grande intégration de l'ÉE dans les processus de planification et de ressources humaines

- **Dix des treize institutions n'avaient pas de système de données et n'avaient pas effectué d'enquête sur leur effectif;**
- **Dix des treize institutions n'avaient pas analysé leur effectif;**
- **Dix des treize institutions n'avaient pas examiné leur système d'emploi.**

Afin de faciliter l'application des 12 dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* le Conseil de gestion du PMPÉE a pris l'initiative, par l'entremise du Fonds d'intervention, d'aider les ministères et organismes à accroître leur capacité de recueillir, d'analyser et de documenter les données aux fins de l'ÉE. Pendant la période visée par le présent rapport, 45 cours et ateliers [13] sur l'analyse de l'effectif, la disponibilité sur le marché du travail, l'examen des systèmes d'emploi et l'établissement d'objectifs quantitatifs ont été offerts à tous les ministères et organismes mentionnés à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. En tout, près de 700 personnes, y inclus des agents des ressources humaines, des spécialistes de l'ÉE, des préposés au traitement des données, des membres des groupes désignés, des analystes appelés à établir des modèles et des prévisions démographiques et des représentants syndicaux concernés par les questions liées à l'ÉE, ont participé aux séances.

Les projets de formation visaient à renforcer la capacité des ministères, qui laissait grandement à désirer, de recueillir et d'utiliser les données nécessaires à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette formation aidera tous les ministères et organismes à développer leur capacité de travailler avec des données sur l'équité en emploi. Elle devrait également contribuer à accroître leur capacité analytique et technique. Ses répercussions à long terme seront plus apparentes lorsque les ministères et organismes se conformeront davantage aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dont l'application pose des défis sérieux.

L'un des aspects les plus importants de cette formation visant à accroître la capacité a été la production de documents à l'intention des participants, afin qu'ils puissent maintenir les connaissances et les compétences acquises après la formation. En outre, les outils utilisés ont contribué de façon importante au développement et au partage des connaissances des participants. (voir à l'annexe 5 des exemples de projets visant à accroître la capacité dans le domaine de l'ÉE).

Outils

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est une loi multidimensionnelle qui englobe divers aspects de l'emploi. On ne peut donc se fonder uniquement sur cette loi pour réaliser l'équité en emploi. Toutefois, la

13 Les ateliers ont été donnés au Québec, dans les provinces de l'Atlantique, la RCN et les Prairies.

fonction publique a une expérience relativement nouvelle dans ce domaine, et les occasions d'acquérir de nouvelles compétences ne sont pas suffisantes. De plus, les modèles, les pratiques exemplaires et les exemples à suivre sont limités. La disponibilité et l'accessibilité d'outils pratiques s'est ainsi avérée essentielle pour faciliter l'échange des renseignements et des expériences, mais aussi la diffusion des connaissances en matière d'équité en emploi.

Afin de répondre à ce besoin, le PMPÉE a appuyé la réalisation de projets visant à produire et à distribuer des outils. Certains projets n'ont visé qu'à produire des outils. La production de ces outils faisait aussi partie de projets plus vastes. Par exemple, au chapitre de l'accroissement de la capacité à mettre en œuvre l'équité en emploi, des outils pratiques ont été mis à la disposition des participants pour les aider à accroître les connaissances acquises au cours de cette initiative.

Le PMPÉE a permis de mettre à la disposition des ministères et organismes des outils pratiques pour atteindre leurs objectifs d'ÉE. Ces outils se sont avérés utiles pour diffuser de l'information technique et des renseignements sur la législation, y compris les obligations qui découlent de la Loi, les pratiques exemplaires et les leçons apprises. Ils ont aussi servi à communiquer des renseignements à jour et cohérents sur les responsabilités à l'égard de l'équité en emploi, et aidé le SCT à répondre à certaines des demandes de renseignements des ministères et organismes fédéraux. Grâce à ces outils, il est également possible de faire connaître les résultats des projets du PMPÉE. (voir à l'annexe 5 des exemples d'outils.)[14]

Milieu de travail positif

On se rend compte de plus en plus que la fonction publique doit devenir un employeur exemplaire et offrir un milieu de travail positif si elle veut être en mesure d'attirer, de maintenir en poste et de cultiver un effectif compétent et motivé. Un certain nombre d'études ont cependant révélé que la culture organisationnelle est l'un des obstacles à l'équité en emploi et celui que la haute direction aura le plus de difficulté à supprimer. Le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux a également révélé l'existence, dans la fonction publique fédérale, de problèmes tels que la discrimination et le harcèlement.

Le PMPÉE a pris l'initiative d'appuyer des activités qui visent précisément à faire connaître cette priorité générale qu'est la création d'un milieu de travail positif. Ainsi, un certain nombre de ministères et organismes fédéraux ont bénéficié de l'appui du PMPÉE pour réaliser des projets axés sur le milieu de travail. En tout, 19 p. 100 des fonds accordés par le PMPÉE

14 Aux fins du présent rapport, le terme «outils» désigne les manuels, les guides, les études, les cours, les outils de communication, les documents d'information, les vidéos et les sites WEB.

(y compris le Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RAFPF) et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées - ÉE (CRA)) ont été affectés à des initiatives visant à promouvoir un milieu de travail accueillant et positif. (voir à l'annexe 5 des exemples de projets visant à promouvoir un milieu de travail positif).

Représentation

La représentation des quatre groupes désignés dans la fonction publique fédérale s'est améliorée sensiblement ces dernières années. Le taux de représentation des femmes (51,5 p. 100) et celui des Autochtones (2,9 p. 100) sont maintenant supérieurs à leurs taux de disponibilité dans la population active. Pour ce qui est des personnes handicapées, nous sommes bien prêts de combler l'écart entre leur représentation (4,6 p. 100) et leur disponibilité dans la population active (4,8 p. 100). Le taux de représentation des personnes appartenant à une minorité visible (5,9 p. 100) demeure toutefois passablement inférieur à leur taux de disponibilité sur le marché du travail (8,7 p. 100).

Bien que la fonction publique soit maintenant plus représentative de la société canadienne qu'elle ne l'était il y a dix ans, il reste encore beaucoup à faire pour créer un milieu de travail qui soit vraiment inclusif et positif. Par exemple, les groupes désignés continuent d'éprouver toutes sortes de difficultés, notamment en ce qui concerne la sous-représentation, le maintien en poste, la concentration dans certains emplois, les obstacles à la mobilité professionnelle et des problèmes liés au milieu de travail, comme la discrimination et le harcèlement. De plus, les problèmes ne sont pas nécessairement les mêmes pour tous les groupes désignés. Dans le cas des minorités visibles par exemple, c'est l'écart important entre leur représentation et leur disponibilité qui cause le plus de difficultés. Pour leur part, les femmes sont maintenant mieux représentées dans la fonction publique que sur le marché du travail, mais elles demeurent concentrées dans certains types d'emplois et confrontées à des problèmes qui ont trait au milieu de travail et à d'autres difficultés.

Diverses initiatives stratégiques ont été lancées dans le cadre du PMPÉE afin de résoudre les problèmes particuliers de chacun des groupes désignés. Ces initiatives aident les employeurs à supprimer les obstacles auxquels se heurte un groupe désigné en particulier. De plus, des efforts ont été tentés pour appuyer des initiatives qui touchent tous les groupes désignés[15]. Toutes ces initiatives, peu importe les groupes qu'elles visent, devraient contribuer à accroître la représentation de tous les groupes désignés. (voir à l'annexe 5 la liste des projets visant à corriger les problèmes de sous-représentation des quatre groupes désignés).

15 La répartition des projets du PMPÉE par groupe désigné est présentée à la section 3.3.

5. Observations

En mars 2000, un examen à mi-parcours du PMPÉE (disponible sur le site de l'ÉE du SCT) a été effectué conformément au Cadre de responsabilisation et de rapport. L'un des objectifs de cet examen était « ... de tirer ... les leçons des activités et des projets terminés et en cours, afin de les mettre en pratique lors de la seconde moitié du programme ». Le présent rapport annuel met en relief certaines des réussites et leçons tirées pendant la période à l'étude.

5.1 Pratiques exemplaires

Cadre de responsabilisation et de rapport [16] - PMPÉE

Le Cadre de gestion du gouvernement du Canada, *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*, précise que les gestionnaires doivent mettre l'accent sur les résultats et en rendre compte de façon simple et intelligible. Les gestionnaires d'aujourd'hui ne se contentent pas de gérer uniquement les activités et les extrants; ils doivent mettre l'accent sur les résultats de leurs programmes, c.-à-d. leur incidence et leurs retombées.

Le Cadre de responsabilisation et de rapport concernant le PMPÉE, établi en collaboration avec la Direction de la fonction de contrôleur du SCT et approuvé par le Conseil de gestion du PMPÉE en mai 1999, a été élaboré dans cette perspective. Ainsi, il comprend des tableaux de mesures du rendement pour chacune des quatre composantes du Programme, ainsi que pour le projet pilote RAFPF. Il est utilisé pour appuyer la gestion du rendement et faire rapport des progrès accomplis en vue de l'obtention de résultats concrets et mesurables.

Ainsi, une lettre d'entente et un tableau de mesures du rendement ont été préparés pour chacun des projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat. Cette lettre d'entente indique aux deux parties les résultats concrets attendus ainsi que les rapports à présenter, y compris des rapports financiers et des rapports d'étape. En outre, s'exerce un suivi rigoureux afin d'assurer la transmission, au moment opportun, des rapports. Par exemple, les tableaux de mesures du rendement préparés pour tous les projets du Fonds d'intervention ont été signés par les leaders de projet qui s'engagent à rendre compte de façon précise, notamment des résultats du projet et à présenter des rapports d'étape et des rapports définitifs pertinents. Les tableaux indiquent les activités, les extrants, la population visée, les répercussions à court terme, les résultats clés (retombées à long terme) et les données à recueillir, et aident les chefs de projet à obtenir les résultats attendus. Des renseignements supplémentaires sur les résultats de ces projets seront diffusés sur le site de l'ÉE du SCT, à l'adresse suivante : http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

16 À noter que le PMPÉE est cité comme un modèle dans le Guide d'élaboration des cadres d'évaluation et de responsabilisation rédigé par la Division de l'évaluation et examen des programmes de la Direction de la fonction de contrôleur du SCT

Bureau des services de perfectionnement de carrières - ÉE (BSPCÉE)

Le BSPCÉE, administré par la CFP, a été créé afin de fournir des services et des conseils aux personnes qui s'occupent du perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés. Il a pour objectif de transmettre aux gestionnaires et aux professionnels chargés du perfectionnement et de l'orientation professionnelle des membres des groupes désignés les connaissances nécessaires pour offrir des services d'orientation efficaces et appropriés.

Le BSPCÉE a été désigné comme l'une des pratiques exemplaires du PMPÉE. Il a donné des résultats concrets et contribué de façon manifeste à l'orientation et au perfectionnement professionnels des membres des groupes désignés, et on prévoit déjà qu'il aura des retombées positives à long terme. L'une des principales méthodes utilisées par le BSPCÉE pour obtenir des résultats consiste à aider les ministères et organismes à accroître leur capacité d'élaborer et d'offrir des services d'orientation professionnelle axés sur l'ÉE et, par la suite, à les intégrer à leurs programmes et services de perfectionnement professionnel.

Le BSPCÉE a élaboré un Cours d'orientation professionnelle en ÉE au niveau de la maîtrise, d'une durée de 45 heures, et l'a mis à l'essai en collaboration avec des experts des secteurs public, privé, bénévole et universitaire, soit une centaine de conseillers et de spécialistes des ressources humaines (HR) de 22 ministères. Trois ministères l'ont adapté à leurs besoins, et huit universités l'ont intégré à leur programme de maîtrise. Trois autres universités offrent un diplôme ou un certificat aux participants qui réussissent au cours. Deux des universités offriront également le cours dans le cadre de leur programme d'enseignement à distance.

Une évaluation effectuée à six sites pilotes a indiqué que les participants ont accordé une note élevée au cours. D'après cette évaluation, seulement 4 p. 100 et 6 p. 100 des personnes estimaient, avant de suivre le cours, tout ignorer de la théorie et de la pratique concernant l'orientation professionnelle en matière d'équité en emploi. De plus, 92 p. 100 des répondants ont déclaré que le cours avait amélioré leurs connaissances des services d'orientation professionnelle en matière d'équité en emploi et 89 p. 100 ont mentionné que le cours leur avait fourni des outils et des ressources pratiques. Par ailleurs, 86 p. 100 ont précisé qu'ils utiliseront les nouvelles compétences acquises grâce à la formation, tandis que 93 p. 100 recommanderaient le cours à d'autres et 94 p. 100 communiqueraient pour un suivi avec le personnel du Bureau des services de perfectionnement de carrières - ÉE.

Le cours d'orientation professionnelle en équité en emploi est un cours approfondi de haute qualité, auquel des personnes appartenant aux groupes désignés ont participé lors de l'élaboration. Le matériel et le cours ont été conçus de sorte qu'ils puissent être adaptés facilement à divers

besoins ou milieux. Le personnel chargé du BSPCÉE offre de l'aide et des conseils aux personnes qui ont suivi le cours afin de renforcer les connaissances et les compétences qu'elles ont acquises.

Des évaluateurs universitaires ont examiné le contenu du cours et déterminé qu'il s'agissait d'un cours au niveau de la maîtrise. En outre, le cours figurera parmi les pratiques exemplaires décrites dans le livre intitulé *Career Development Practices That Work : Exemplary Practices From Around the World*, qui sera publié bientôt sous la direction de Bryan Hiebert.

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – ÉE (CRA)

Le CRA, une autre composante du PMPÉE administrée par la CFP, en est l'une des pratiques exemplaires. Il fournit de l'aide et des conseils aux gestionnaires, aux spécialistes des RH et aux informaticiens en ce qui a trait aux aménagements nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Depuis l'ouverture, le Centre a servi 1200 clients, soit avec les prêts d'équipement, les visites en milieu de travail et les requêtes téléphoniques.

Le Centre a ouvert une vaste salle de démonstration, dotée de la technologie d'adaptation la plus récente et d'une installation de vidéoconférence. L'installation, qui comprend lumière, couleur et texture, ainsi que la section consacrée à la vision, à l'audition et à la mobilité/coordination, ont été conçues pour répondre aux différents besoins des personnes handicapées. Cette innovation peut contribuer à améliorer l'accès et le transfert des connaissances dans tout le pays. Des professionnels du milieu ont déclaré qu'il s'agissait d'un excellent exemple de salle de démonstration bien conçue et efficace.

5.2 Leçons apprises

Partenariat

L'Examen à mi-parcours révèle que la collaboration est essentielle à la réussite des projets du PMPÉE. Les partenariats que forment les ministères et organismes facilitent le transfert des connaissances et assurent la viabilité des mesures d'ÉE. En outre, les partenariats sont rentables et contribuent à réduire le temps et les efforts que les ministères consacrent à l'obtention de fonds pour donner suite à des priorités concurrentes.

Pratique en évolution, le partenariat a une incidence directe sur les projets du PMPÉE qui sont le fruit de la collaboration de plusieurs partenaires. Il en ressort que les ministères et les organismes devraient prendre le temps d'établir de solides partenariats avant d'entreprendre des projets dans le cadre du PMPÉE. Les rôles et les responsabilités, les attentes de chacun, la gestion des risques et la répartition des ressources doivent être clairement définis et convenus à l'avance.

Communications

Le PMPÉE a contribué dans une large mesure à régler d'importantes questions se rattachant à l'ÉE, et les projets réalisés dans le cadre de ce programme ont donné des résultats concrets. Compte tenu de ce qui a été accompli jusqu'à maintenant, le moment est maintenant venu de faire appel à une stratégie de communication plus dynamique, soit prendre des mesures pour diffuser l'information, faire connaître les outils, échanger les leçons apprises et promouvoir les réussites. Le SCT doit encourager la reproduction, la diffusion et l'application des outils et des résultats des projets dans tous les ministères et dans toutes les régions. Une stratégie de communication efficace axée sur la promotion des projets réussis pourrait avoir un effet d'entraînement. Cette stratégie devrait avoir une forte composante régionale puisque c'est dans les régions où l'on peut réaliser les gains les plus importants en ce qui a trait à la représentation des groupes désignés.

Délais d'exécution des projets

Les activités relatives à l'équité en emploi exigent de vastes consultations auprès de différents intervenants. Il faut également du temps pour développer des projets de partenariat. La situation pose encore plus de défis dans les régions. Conséquemment, bon nombre des projets entrepris dans les régions n'ont pu être réalisés dans les délais prévus.

Le rapport sur l'Examen à mi-parcours mentionnait, à ce sujet, qu'on avait sous-estimé le temps nécessaire pour mettre en œuvre certains projets. En outre, des problèmes de dotation ont eu une incidence directe sur l'exécution des projets. La péremption des fonds du PMPÉE a été l'une des conséquences des retards survenus dans l'exécution des projets. Le non-respect des délais d'exécution de certains projets a donc obligé les responsables du PMPÉE à rendre des comptes sur le plan financier.

Conclusion

La première moitié du PMPÉE a été couronnée de succès. Le Programme a permis de financer des projets d'ÉE qui auraient autrement été mis de côté faute de ressources suffisantes ou en raison de priorités concurrentes. De plus, les fonds du PMPÉE ont servi à inciter les ministères et organismes à puiser dans leurs propres ressources afin de compléter les fonds du PMPÉE. Par exemple, la contribution des partenaires fédéraux aux projets du Fonds du partenariat a représenté 67,2 p. 100 de la valeur totale de tous les projets.

Le PMPÉE a aussi joué efficacement un rôle de ***catalyseur*** dans la promotion de l'ÉE dans la fonction publique fédérale et dans l'atteinte de résultats durables. Alors que le PMPÉE ait facilité le démarrage de projets, les ministères et organismes se sont engagés à intégrer les résultats de ces projets à leurs programmes et à leurs activités.

Les projets du PMPÉE ont donné des **résultats concrets.** Ils ont permis aux ministères et aux organismes d'acquérir les compétences nécessaires pour s'acquitter des obligations découlant de la législation. Les outils conçus dans le cadre de ces projets sont accessibles à l'ensemble de la fonction publique. Grâce au PMPÉE, il a été possible de créer des réseaux d'ÉE ou d'élargir les réseaux actuels et de mettre sur pied des programmes, des services et des installations à la fine pointe de la technologie. Il s'avère que les projets réussis se multiplieront « ...si l'on reproduit et étend les plus prometteurs, et si l'on partage les outils élaborés et l'expérience acquise.» [17]

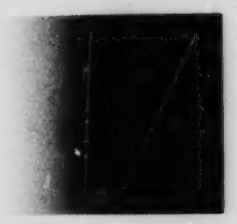
Bien des facteurs sont à l'origine de la réussite du PMPÉE, y compris la structure et les **mécanismes de gestion et de responsabilisation du PMPÉE**. De plus, les quatre composantes du Programme sont complémentaires et, dans certains cas, interreliées (comme le Centre de ressources pour les personnes handicapées, le Bureau des services de perfectionnement de carrières et le Réseau d'aménagements pour les employés handicapés). La composante régionale du Fonds du partenariat a permis d'entreprendre des projets d'ÉE là où les besoins étaient les plus pressants et là où l'on pouvait réaliser les gains les plus importants. En outre, le partage obligatoire des frais des projets du Fonds du partenariat a facilité l'établissement de partenariats. Le Fonds d'intervention a par ailleurs permis au CT de résoudre les problèmes touchant plusieurs ministères, y compris des questions législatives, que les vérifications de la CCDP avaient fait ressortir.

Le Cadre de responsabilisation et de rapport concernant le PMPÉE a permis d'axer le rendement du Programme sur les **résultats,** d'effectuer un suivi des activités et d'amener les intervenants à rendre compte des résultats et à s'acquitter de leurs responsabilités financières. Il fait en sorte

17 Rapport de l'examen à mi-parcours du PMPÉE. Mars 2000. p. 6

que les projets du PMPÉE soient axés sur les résultats, qu'ils aient un effet durable et soient compatibles avec les objectifs du Programme. Enfin, le partenariat qu'ont formé le SCT et la CFP pour administrer les composantes du Programme est un bon exemple de coopération entre deux organismes centraux.

Fort de l'expérience acquise depuis le début, le PMPÉE entreprend maintenant la deuxième moitié de son mandat. Les équipes responsables du PMPÉE au SCT et à la CFP devront faire le bilan des pratiques exemplaires et des leçons à tirer et travailler ensemble tant à l'amélioration du rendement du Programme qu'à en assurer sa viabilité à long terme.



Annexe 1a

Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)

Liste des projets du Fonds d'intervention par groupe désigné

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Région
Année financière 1998-1999						
Femmes						
Pourquoi l'équité en matière d'emploi pour les femmes a toujours de l'importance *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	25 000,00	21 400,00	Cette brochure, une initiative d'équité en emploi, constitue un guide concis et pratique de suggestions et de pratiques exemplaires à l'intention des gestionnaires, des professionnels des ressources humaines et des employés. L'équité en emploi pour les femmes ...une question toujours d'actualité	RCN
Total			25 000,00	21 400,00		
Autochtones						
Stratégie pour les carrières des Autochtones *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Perfectionnement de carrières	15 000,00	10 916,00	Lignes directrices pour l'élaboration d'une stratégie concernant les carrières des Autochtones Ces lignes directrices ont été développées suite à un atelier des membres du Comité consultatif interministériel sur les Autochtones, du SCT en vue d'élaborer un projet pilote de développement de carrière pour les employés autochtones. Santé Canada était responsable du projet pilote de l'Initiative de développement de la carrière pour les Autochtones (IDCA) en 1999-2000.	RCN
Total			15 000,00	10 916,00		
Personnes handicapées						
Guide pour réussir des réunions avec des personnes handicapées *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	20 200,00	20 200,00	Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés. Ce guide propose quelques suggestions sur la façon d'inclure les personnes handicapées au milieu de travail, de manière à ce qu'elles s'y sentent bien accueillies et qu'elles y contribuent en tant que membres de l'équipe. La composante « recherche » de la publication a été financée en partie par le Fonds d'intervention par le biais du projet en question.	RCN

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Région
Enquête sur l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées dans des secteurs de compétence fédérale et non fédérale *	Développement des ressources humaines Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	10 000,00	10 000,00	La recherche avait pour objet de collecter et d'analyser des fonctions détaillées au sujet des genres d'adaptations du lieu de travail que les employeurs offrent aux personnes handicapées, les coûts afférents ainsi que des facteurs qui empêchent les pratiques exemplaires de façon à ce que les personnes handicapées puissent participer pleinement au marché du travail.	RCN
Total			30 200,00	30 200,00		
Minorités visibles						
Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Recrutement / Représentation	30 000,00	7 548,00	Faire place au changement dans la fonction publique fédérale – Un plan d'action sur la participation et l'avancement des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.	RCN
Total			30 000,00	7 548,00		
Autres projets						
Transmission des données du recensement de 1996 aux ministères et organismes *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	50 000,00	44 899,00	La formation s'est déroulée tel que prévu. La publication Analyse de l'effectif - guide et cahier d'exercices pour la fonction publique fédérale a été envoyée aux ministères en août 1999, y compris les données sur la représentation mises à jour en date du 31 mars 1999.	RCN
Conversion à la NGC et attribution des codes nationaux des professions (CNP) *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	40 000,00	38 500,00	Parachèvement du modèle concernant la conversion de l'actuel système d'affectation des codes de la NGC aux groupes professionnels de la fonction publique. Détermination des obstacles possibles dans les emplois de la NGC examinés. Rédaction et présentation du rapport final par la firme PriceWaterhouseCoopers Limited.	RCN
Programme de leadership et de diversité pour les cadres de direction *	Centre canadien de gestion	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	30 000,00	30 000,00	Établissement stratégique d'un plan d'apprentissage sur le leadership et la diversité au sein de la communauté de la direction. Développement des capacités de leadership, d'outils d'apprentissages et d'aptitudes pour la gestion de la diversité	RCN
Total			120 000,00	113 399,00		
Grand total - 1998-1999			**220 200,00**	**183 463,00**		

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Région
Année financière 1999-2000						
Femmes – aucun Autochtones						
Programme de perfectionnement des étudiants du Nord canadien - Étude de faisabilité *	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation	50 000,00	50 000,00	Un document décrivant la faisabilité de la mise en œuvre d'un tel projet, ainsi que les partenariats potentiels avec les gouvernements territoriaux plus une description de la structure du projet.	Alberta
Projet pilote de l'Initiative de développement de la carrière pour les Autochtones *	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	365 000,00	364 059,00	L'initiative en développement de carrière pour Autochtones (IDCA) est un projet pilote qui facilitera les affectations interministérielles visant à offrir des possibilités de formation et de perfectionnement de carrière aux employé(e)s autochtones de la Fonction publique fédérale pour tous les groupes et niveaux de la Région de la capitale nationale et de l'Alberta. Pour de plus amples renseignements, visitez le site WEB de Santé Canada à: http://www.hc-sc.gc.ca/csb-dgsg/acdi-idca/	RCN
Renforcement des capacités autochtones en géomatique*	Ressources naturelles Canada	Recrutement / Représentation	25 000,00	25 000,00	La Division des levés officiels à Ressources naturelles Canada a élaboré un « Cadre de travail pour un programme sur les connaissances et les technologies en géomatique à l'intention des Autochtones et du peuple des Premières nations ». Le Cadre de travail est affiché sur le site Web ÉE du SCT, d'ici la fin août 2000.	Alberta
Total			440 000,00	439 059,00		
Personnes handicapées						
Intégration des personnes handicapées grâce aux nouvelles technologies d'information et de communication *	Conseil national de recherches Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	145 000,00	145 000,00	L'objectif des recommandations énoncées dans le rapport « De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous: L'aménagement d'un environnement informatique accessible et inclusif », est d'aplanir les obstacles existants et de rendre l'environnement technologique de la fonction publique fédérales le plus accessible possible à tous les employés handicapés, notamment dans la perspective d'éviter dans toute la mesure du possible de devoir recourir à des solutions individuelles.	RCN

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Région
Enquête sur l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées dans des secteurs de compétence fédérale et non fédérale *	Développement des ressources humaines Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	32 701,00	32 701,00	La recherche avait pour objet de collecter et d'analyser des fonctions détaillées au sujet des genres d'adaptations du lieu de travail que les employeurs offrent aux personnes handicapées, les coûts afférents ainsi que des facteurs qui empêchent les pratiques exemplaires de façon à ce que les personnes handicapées puissent participer pleinement au marché du travail.	RCN
Formation de techniciens en technologies informatiques adaptives	Environnement Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	230 000,00	230 000,00	Formation de 90 techniciens ministériels pendant 1999-2000 et 2000-2001. Formation visant à fournir aux professionnels en technologie de l'information de la fonction publique le savoir requis pour appliquer et soutenir les outils d'informatique adaptée afin de compenser les déficiences visuelles, motrices, sensorielles ou intellectuelles. Consulter le Centre de formation en technologie informatique adaptée	RCN
Total			407 701,00	407 701,00		
Minorités visibles						
Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Recrutement / Représentation	620 299,00	618 991,00	Faire place au changement dans la fonction publique fédérale – Un plan d'action sur la participation et l'avancement des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.	RCN
Programme de recrutement auprès des collectivités des minorités visibles *	Service correctionnel du Canada	Recrutement / Représentation	150 000,00	133 949,00	Le modèle de recrutement élaboré pour ce projet a été distribué à tous les agents de recrutement de Service correctionnel Canada à titre d'outil permanent de recrutement. Des partenariats avec près de 140 organismes représentant des groupes minoritaires ont été formés. Pendant la période visée, le nombre de demandes reçues témoignent que les efforts de recrutement ont porté fruit.	RCN
Total			770 299,00	752 940,00		
Autres projets						
Programme de leadership et de diversité pour les cadres de direction *	Centre canadien de gestion	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	210 000,00	210 000,00	Établissement stratégique d'un plan d'apprentissage sur le leadership et la diversité au sein de la communauté de la direction. Développement des capacités de leadership, d'outils d'apprentissages et d'aptitudes pour la gestion de la diversité.	RCN

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Région
Trousse d'apprentissage et de formation virtuelle en matière d'équité en emploi *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	50 000,00	49 605,00	Création d'un site d'apprentissage virtuel sur le site Web de l'ÉE où l'on retrouve des renseignements sur l'ÉE, y compris la législation, les exigences et les pratiques exemplaires. Le site interactif est conçu de sorte que les utilisateurs puissent participer à des activités d'apprentissage à leur propre rythme et déterminer eux- mêmes les connaissances qu'ils doivent parfaire ou acquérir. Visitez le cours Agissez sur l'équité en matière d'emploi: Élargissez votre vision	RCN
Comprendre les éléments de données de l'examen du système d'emploi (SCT) *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	60 000,00	58 426,00	Quelque 400 personnes ont bénéficié de cette formation. Vous pouvez accéder à la publication Éléments de données pour un examen des systèmes d'emploi - Guide et cahier d'exercices pour la fonction publique fédérale	RCN
Établissement d'objectifs quantitatifs afin d'éliminer la sous- représentation *	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	20 000,00	17 563,00	Quelque 200 personnes ont reçu la formation et la documentation énonçant les exigences légales et techniques de l'établissement d'objectifs quantitatifs à court terme leur permettant ainsi de s'attaquer à la sous-représentation des groupes désignés dans leurs effectifs. La documentation finale sera affichée sur le site Web de l'ÉE du SCT, d'ici la fin de l'été 2000.	RCN
Séminaire sur les enjeux et l'autonomie gouvernementale des Autochtones (CCG) *	Centre canadien de gestion	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	160 000,00	160 000,00	Neuf cours ont été livrés dans la Région de la capitale nationale et dans les régions. Des personnes-ressources des organismes politiques autochtones et du secteur privé autochtone, au niveau national et régional, ont participé aux sessions. Le premier objectif du cours d'augmenter la connaissance des fonctionnaires fédéraux au sujet des peuples autochtones et de fournir une compréhension de l'implication de l'autonomie gouvernementale et du plan d'action du Canada sur la politique et la mise en œuvre de programmes a été rempli.	RCN
Total			500 000,00	495 594,00		

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Région
Tous les groupes désignés						
Programme de préparation à l'emploi du groupe CS à l'intention des membres des groupes désignés	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Perfectionnement de carrières	477 000,00	437 679,00	1999-2001 Projet pilote dans la Région de la Capital nationale. 2000-2002 Composante régionale. Offrir à la fonction publique fédérale un programme de formation et de perfectionnement conçu pour dispenser aux employés qui ne font pas partie du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) et qui manifestent de l'intérêt et des aptitudes pour la technologie de l'information (TI), la formation et le perfectionnement nécessaires pour se qualifier pour des postes au sein du groupe CS. Pour plus d'information, visitez le site Web à l'adresse suivante: http://publiservice.cio-dpi.gc.ca/cr-rc/devprog/csbp/csbprog_f.asp	RCN
Total			477 000,00	437 679,00		
Grand total - 1999-2000			**2 595 000,00**	**2 532 973,00**		

* Projets complétés

Annexe 1b

Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)

Liste des projets du Fonds du partenariat par groupe désigné, au 14 juillet 2000 [1]

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Année financière 1998-1999 [2]						
Femmes - aucun						
Autochtones – aucun						
Personnes handicapées						
Habilités visibles - Partenariat	Développement des ressources humaines Canada	Recrutement / Représentation Mentorat	58 000,00	58 000,00	Améliorer les liens de communication entre le projet Habiletés visibles et sa clientèle; optimiser l'utilisation d'Internet au sein de l'organisation. Assurer un plus grand accès à l'information sur les emplois à la clientèle grâce à l'Internet. Assurer une certaine sensibilisation aux compétences des personnes handicapées en milieu de travail. Permettre à la clientèle d'expérimenter un milieu de travail. Permettre aux employeurs d'expérimenter l'employabilité des personnes handicapées.	Nouveau-Brunswick
			58 000,00	58 000,00		
Minorités visibles – aucun						
Année financière 1999-2000						
Femmes						
Planification globale de renouvellement des effectifs pour les postes d'inspecteurs de navire	Transports Canada	Recrutement / Représentation	251 210,00	163 548,00	Offrir des postes indéterminés aux femmes qui termineront avec succès le plan de formation élaboré par Transport Canada. Augmentation des femmes dans des postes d'inspectrices de navire dans la région de Québec. Avec son plan d'intégration qui s'adresse autant aux employés qu'aux candidats, Transports Canada va amener un changement de culture au sein de son effectif. Transports Canada sera en mesure de combler les besoins des autres régions en ce qui a trait au poste d'inspectrice de navire (à long terme).	Québec

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Développement du leadership pour les femmes	Agence des douanes et du revenu du Canada	Perfectionnement de carrières Transition	42 500,00	42 190,00	La représentation numérique des femmes aux niveaux supérieurs du groupe AU et ultimement aux niveaux de supervision et de gestion sera accrue grâce à ce programme et à d'autres outils du ministère. – Une étude sera menée auprès des participantes au cours, avant et après le cours, afin de mesurer leur connaissance de la documentation et leur opinion quant à son efficacité. – Ces ateliers favoriseront également une auto-évaluation et amèneront les femmes à se concentrer sur les qualités personnelles requises pour accéder aux niveaux supérieurs de l'organisation.	Ontario
Programme de transition pour le soutien administratif – Perfectionnement professionnel	Agence des douanes et du revenu du Canada	Perfectionnement de carrières Transition	74 039,00	77 630,00	Assurer aux membres du groupe du Soutien administratif la chance d'accéder à des postes d'agent et de niveaux supérieurs. Répondre aux besoins professionnels des femmes et des membres des autres groupes désignés visés par cette TSO. Facilitera l'accès des femmes à des emplois non traditionnels. Aidera les fonctionnaires touchées à acquérir les compétences requises pour un emploi à long terme.	Ontario
Adjoint de recherches, Partenariat entre Industrie Canada (IC) et l'Université d'Ottawa – Programme de transition	Industrie Canada	Perfectionnement de carrières Transition	77 342,00	61 155,00	Le programme a déjà produit des résultats mesurables. En 1998-1999, à la fin du programme de formation pilote d'un an à IC, les 17 participants (12 femmes) au programme avaient réussi au concours pour leur poste de SI-01. En 1999-2000, nous nous attendons à des résultats semblables. Les candidats occuperont un poste de transition d'adjoint de recherche (SI-01) où ils assumeront les fonctions suivantes : a) recherche et extraction d'information, b) analyse quantitative et qualitative. En s'acquittant de ces fonctions, ils aideront le ministère à exécuter son mandat qui est de répondre aux besoins en ressources humaines relativement à un personnel très qualifié dans une économie axée sur l'information. On croit également qu'assurer la transition de ces personnes leur assurera des possibilités de perfectionnement professionnel et de promotion et qu'elles trouveront leur travail plus intéressant et stimulant. Par conséquent, cela permettra de rehausser leur moral et d'accroître leur productivité. À la fin de 1998-1999, IC a	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
					entrepris l'évaluation du programme pilote (un an). Les données réunies à ce jour indiquent que le programme a atteint ses objectifs. En outre, les gestionnaires du programme croient que les candidats, une fois dans leur poste de formation en cours d'emploi, étaient préparés et en mesure de satisfaire aux exigences du poste, et qu'ils accéderont éventuellement à des postes d'un niveau supérieur. Par ailleurs, les candidats croyaient, eux, que non seulement ils étaient bien préparés pour ce poste de formation, mais que leur expérience dans le cadre du programme leur a permis de découvrir leurs possibilités et d'évoluer. Ils ont maintenant la confiance nécessaire pour poursuivre leurs études et formation.	
Réseau des femmes fonctionnaires – « Horizon à partager »	Affaires indiennes et du Nord Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	8 965,00	8 813,00	Mettre en œuvre une structure organisationnelle reconnue et votée par l'assemblée générale des membres du Réseau. Implication d'une centaine de femmes représentant la majorité des ministères fédéraux de Québec ainsi que certains ministères provinciaux et des administrations municipales et autochtones. Reconnaissance officielle du Réseau de la part du Conseil des hauts fonctionnaires fédéraux du Québec (CHFFQ) et plus particulièrement par les directions générales de l'ensemble des ministères. Arrêt d'un plan d'action pour les activités futures du Réseau.	Québec
			454 056,00	353 336,00		
Autochtones						
La relève autochtone dans le milieu scientifique	Ressources naturelles Canada	Transition	8 280,00	6 727,00	Augmentation de la représentativité des Autochtones au sein du ministère. Meilleur employabilité des participants et augmentation de leurs chances de se qualifier pour des postes à la fin de leurs études. Possibilités de réengagement à l'été 2000 pour les participants.	Québec

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Recrutement local dans la région métropolitaine de Toronto (RMT)	Service correctionnel du Canada	Recrutement / Représentation	31 943,00	25 456,00	Établissement de partenariats avec les Autochtones et les collectivités des minorités visibles. – 15 % des personnes embauchées au cours de la prochaine année seront issues des minorités visibles. – 5 % des personnes embauchées au cours de la prochaine année seront des Autochtones.	Ontario
Recrutement et maintien en poste d'Autochtones dans la FP	Affaires indiennes et du Nord Canada	Recrutement / Représentation Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	15 500,00	6 978,00	Représentation accrue des Autochtones dans les ministères fédéraux. – Sensibilisation accrue et plus grand accès au répertoire d'Autochtones pour tous les ministères fédéraux. – Détermination de stratégies et de mesures particulières par chaque ministère fédéral. Sensibilisation accrue à la culture autochtone.	Ontario
Initiative de recrutement du Service correctionnel du Canada	Service correctionnel du Canada	Recrutement / Représentation	25 000,00	24 303,00	Augmentation du nombre de candidats autochtones réussissant à des processus de recrutement pour des postes d'agent de correction. Un milieu de travail amélioré grâce à une meilleure compréhension du point de vue autochtone du rétablissement et de la justice réparatrice dans le domaine correctionnel.	Saskatchewan
Programme de formation (perfectionnement) des Autochtones	Service correctionnel du Canada	Perfectionnement de carrières	19 600,00	11 336,00	Ce projet à court terme vise l'élaboration d'un cadre permettant au SCC ainsi qu'à d'autres ministères d'assurer le perfectionnement des Autochtones afin qu'ils accèdent à des postes de gestion grâce à un outil de préqualification au PSG. Les effets à long terme seront : le perfectionnement d'un nombre précis de gestionnaires autochtones au sein de chaque ministère participant, la sensibilisation d'un plus grand nombre d'Autochtones diplômés susceptibles d'être intéressés à des postes de niveau d'entrée traditionnels.	Saskatchewan

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Projet de développement des Autochtones – Thunder Bay	Agence des douanes et du revenu du Canada	Recrutement / Représentation	134 792,00	151 929,00	Établissement d'un partenariat entre le Confederation College et la Lakehead University. Les étudiants ont reçu et continueront de recevoir des séances et des documents d'information sur l'emploi au gouvernement fédéral. L'objectif de la première année du plan est d'embaucher un nombre total de six étudiants autochtones diplômés du Confederation College et de la Lakehead University. Dans les années subséquentes, on vise à embaucher quatre à six étudiants diplômés jusqu'à ce que notre effectif reflète la composition de la collectivité que nous servons.	Saskatchewan
Projet du Conseil fédéral de Saskatchewan sur les questions autochtones	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	12 900,00	14 131,00	Une approche concertée et coordonnée sera mise en place pour déterminer les priorités des ministères fédéraux en matière d'ÉE, plus particulièrement au sujet des Autochtones. Cette évaluation et coordination mèneront à une plus grande collaboration et à un partenariat entre les ministères fédéraux, à un recrutement approprié et amélioré ainsi qu'à une amélioration du maintien en poste et du perfectionnement professionnel. En outre, il y aura moins de chevauchements entre les diverses initiatives fédérales en matière d'ÉE et les efforts des ministères seront plus efficaces. Des relations seront établies avec le groupe de travail sur les Autochtones urbains mené par le ministre Ralph Goodale et ces efforts combinés influeront sur la collectivité des jeunes Autochtones.	Saskatchewan
Atelier communautaire et projet de recherche fait en collaboration avec la collectivité autochtone	Ressources naturelles Canada	Recrutement / Représentation	31 700,00	31 700,00	Cette initiative permettra d'élargir le bassin d'Autochtones ayant reçu une formation officielle dans les domaines scientifiques occidentaux. Pour y arriver, il faudra inciter fortement les Autochtones à participer à tous les aspects des sciences forestières et la recherche forestière. Éventuellement, ce bassin élargi de professionnels autochtones permettra au gouvernement fédéral d'accroître la représentation des Autochtones au sein de son effectif.	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Programme CAP pour les Autochtones	Affaires indiennes et du Nord Canada	Recrutement / Représentation Perfectionnement de carrières	88 550,00	58 751,00	Nous croyons que la Phase I de ce projet pilote produira les résultats suivants : – des outils et des stratégies pour accroître la participation et le succès des Autochtones au programme CAP, – des outils et des stratégies pour accroître les perspectives de perfectionnement pour les fonctionnaires autochtones à des postes de gestion supérieure, – des outils et des stratégies pour accroître le bassin de candidats autochtones préqualifiés pour des postes EX, – des outils et des stratégies pour accroître le nombre et la répartition équitable de fonctionnaires autochtones dans l'ensemble du gouvernement fédéral. Grâce à l'élaboration d'outils et de stratégies visant à accélérer le recrutement et à élargir les services aux organisations autochtones, nous croyons qu'un précieux service sera offert tant aux clients qu'aux usagers tout en maintenant l'intégrité du CAP et l'excellence des participants à ce programme. La Phase I donnera lieu à l'élaboration des outils et des stratégies nécessaires pour attirer des Autochtones présentant de grandes possibilités au gouvernement fédéral grâce à la promotion de la fonction publique comme employeur de choix.	Ontario
Promotion de la fonction publique auprès des candidats autochtones dans la région de l'Est du Québec.	Santé Canada et Société de développement du Cap-Breton	Recrutement / Représentation	35 606,00	31 475,00	Pouvoir identifier et inventorier les obstacles rencontrés par les ministères et organismes lors du recrutement et du maintien à l'emploi des Autochtones. Pouvoir inventorier les besoins en ressourcement autochtone des ministères et organismes fédéraux. Pourvoir réduire les préjugés défavorables entretenus à l'endroit de la fonction publique fédérale par beaucoup de candidats autochtones. Pouvoir effectuer un plus grand nombre de nominations par le biais des différents programmes d'équité qui sont en vigueur au sein de plusieurs ministères fédéraux. Promouvoir une plus grande autonomie des ministères et organismes par rapport aux questions qui touchent l'embauche et le maintien à l'emploi des Autochtones. Concrétiser un réseau de communication servant à tous: les intervenants impliqués dans l'emploi des Autochtones, les ministères et organismes fédéraux. Augmenter la	Québec

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
					représentation autochtone au sein de la fonction publique fédérale afin de permettre aux ministères et organismes ayant une sous-représentation autochtone de s'acquitter de leurs responsabilités en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Amener un changement de culture qui favorise et encourage d'autres régions à travers le Québec.	
Établissement d'un consensus et d'une capacité	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	17 609,00	16 989,00	L'Université d'Harvard a présenté au ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest la possibilité de relever les défis au Manitoba. Plus particulièrement, cette université propose de parrainer un programme menant à un certificat en négociation, dans le contexte du Cadre de développement économique des Indiens, et en établissement de consensus pour 20 intervenants dans le domaine des affaires autochtones dans la région de Winnipeg.	Manitoba
Projet visant à favoriser l'accès des étudiants autochtones aux emplois fédéraux en sciences, technologie et en agriculture – Saskatchewan.	Agriculture et agroalimentaire Canada	Recrutement / Représentation Perfectionnement de carrières	80 000,00	91 186,00	Augmentation importante du nombre d'étudiants autochtones diplômés d'études secondaires et possédant les connaissances préalables nécessaires dans le domaine scientifique. Augmentation importante du nombre d'étudiants autochtones inscrits à des programmes d'études en sciences, en génie et en agriculture. Nombre important de fonctionnaires autochtones embauchés dans les ministères dont le mandat relève du domaine des sciences, de l'agriculture et du génie, avec l'objectif final d'obtenir une représentation des Autochtones à un niveau équivalent ou supérieur à leur représentation dans l'ensemble du marché du travail. Il en résultera un niveau de communication et de collaboration accru entre les intervenants.	Saskatchewan
Répertoire des Autochtones de l'Atlantique	Affaires indiennes et du Nord Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Recrutement / Représentation	60 499,00	38 882,00	Élaborer une stratégie de communication afin de sensibiliser les intervenants visés au sujet d'éventuels employés autochtones – rencontrer les employeurs tant du gouvernement que des entreprises privées – informer toutes les collectivités des Premières nations grâce au personnel de première ligne du MAINC – préparer une trousse d'information à l'intention des entreprises et des collectivités des	Nouveau-Brunswick

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
					Premières nations – établir des réseaux avec les établissements d'enseignement comptant un grand nombre d'étudiants autochtones – informer tous les Conseils de hauts fonctionnaires fédéraux de l'Atlantique. Une base de données à jour sera utilisée par le MAINC lorsque des critères de recherche particuliers concernant les études et les compétences sont exigés par les ministères d'autres administrations et des entreprises privées. Un répertoire à jour des curriculums vitae accessible par d'autres ministères et des entreprises du secteur privé sur demande. Date de lancement : printemps 2000.	
Projet d'extension du recrutement avec DRHC	Développement des ressources humaines Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Recrutement / Représentation	24 000,00	20 249,00	Cinq nouveaux Autochtones embauchés au cours des 12 prochains mois – Trousse d'information à l'intention des jeunes et des étudiants – « Partage » – Réseau entre les collectivités autochtones et le ministère – Participation à au moins six (6) activités de recrutement.	Nouveau-Brunswick
			585 979,00	530 092,00		
Personnes handicapées						
Télé-Travail pour des employés ayant un handicap	Agence des douanes et du revenu du Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	24 665,00	11 514,00	Amélioration de la qualité de vie de ces employés tant au niveau physique que professionnel. Nous voulons aussi démontrer la rentabilité de ce projet afin de permettre ultérieurement à d'autres employés vivant les mêmes situation d'en profiter.	Québec
Esprits ouverts et Portes ouvertes	Développement des ressources humaines Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	97 400,00	74 999,00	L'élaboration et la mise en œuvre de ces modules auront les incidences suivantes : – DRHC et l'ACDR deviendront des organisations modèles pour ce qui est des aménagements nécessaires pour répondre aux besoins des fonctionnaires et de la clientèle handicapés. – DRHC et l'ACDR seront mieux positionnés en tant qu'« employeurs exemplaires » pour les personnes handicapées. – DRHC et l'ACDR traiteront les questions de sous-représentation et seront mieux préparés pour faire l'objet de la vérification de l'équité en emploi menée par la Commission canadienne des droits de la personne. – DRHC et l'ACDR auront mis à	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
					l'essai un produit qu'ils pourront promouvoir auprès d'autres employeurs, tant du secteur privé que du secteur public, qui doivent se conformer à la Loi sur l'équité en emploi en ce qui a trait aux aménagements concernant les personnes handicapées (PH). – DRHC et l'ACDR démontreront l'efficacité et la faisabilité de l'intégration de la formation sur la situation des PH dans les exercices quotidiens de planification des RH et de budgétisation en vigueur. – Les gestionnaires de DRHC et de l'ACDR seront mieux renseignés sur la façon de répondre aux besoins des PH. – Quant aux personnes handicapées, elles comprendront mieux leurs droits et responsabilités concernant les aménagements en milieu de travail. Elles connaîtront davantage les services d'aménagement et l'équipement mis à leur disposition, et pourront mieux mettre en valeur leurs possibilités professionnelles.	
Accès rapide 2000	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation	–	–	Démonstration de la façon dont une intervention rapide au début d'une mesure de dotation peut éliminer la pression des échéanciers et augmenter le nombre de nominations de candidats handicapés. – Augmentation des relations de travail avec les ONG et les Canadiens handicapés. – Utilisation des répertoires publics et privés des chercheurs d'emploi handicapés. – Garantir du travail pour 10 candidats au niveau d'agent et de personnel de soutien. – Production d'un rapport final aux fins de diffusion dans les ministères.	Ontario
Atelier sur la gestion des limitations fonctionnelles dans le milieu de travail	Agriculture et agroalimentaire Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	14 469,00	14 626,00	Les participants à l'atelier seront en mesure de déterminer des stratégies « de référence » aux fins d'élaboration d'un programme de gestion des limitations fonctionnelles en milieu de travail, d'apprendre comment promouvoir de tels programmes en milieu de travail, de comprendre les principales étapes de l'élaboration d'un programme efficace de retour au travail, d'élaborer une infrastructure de gestion des limitations fonctionnelles à l'appui des programmes en milieu de travail, de déterminer les critères d'évaluation d'un programme de gestion des limitations	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
					fonctionnelles, d'établir des réseaux avec d'autres organismes ayant obtenu du succès en gestion de programmes des limitations fonctionnelles et des blessures et d'apprendre de ces organismes.	
Stratégie coordonnée pour la prestation d'aides techniques aux personnes handicapées	Environnement Canada	Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	33 323,00	7 146,00	Stratégie permettant d'établir des partenariats avec d'autres entités ayant les mêmes objectifs, y compris le gouvernement de la C.-B., permettant à la région de la C.-B. d'établir une infrastructure durable capable d'optimiser l'efficacité et l'efficience de la prestation de services afin de faciliter l'embauche de personnes handicapées pour le ministère dans la région et d'assurer à ces personnes les aménagements nécessaires.	Colombie-Britannique
Alimenter l'inclusion	Agence des douanes et du revenu du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	5 250,00	3 600,00	Élaborer une liste complète d'exigences professionnelles qui nous permet d'examiner les obstacles à l'emploi particuliers à certains postes pour les personnes handicapées. – Mettre au point des produits de recrutement exempts d'obstacles afin de mettre en valeur les perspectives d'emploi auprès des personnes handicapées au Nouveau-Brunswick.	Nouveau-Brunswick
Guide sur l'aménagement pour accès facile	Agriculture et agroalimentaire Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	45 600,00	36 686,00	Partage d'information et sensibilisation accrue concernant l'étude. – Embauche d'une entreprise compétente et expérimentée. – Partage d'information et compréhension accrue des différentes approches relatives aux personnes handicapées. – Compréhension accrue des tendances de pointe au regard de l'accessibilité. – Détermination de la meilleure façon d'améliorer les codes et pratiques de sécurité et en matière de construction en vigueur. – Visiter les lieux qui ont des compétences reconnues et/ou présentent des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité. – Partager l'information réunie et obtenir une contribution à la version finale afin de veiller à ce que les participants obtiennent un produit qui répond à leurs besoins.	Ontario
			220 707,00	148 571,00		

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Minorités visibles						
Jeunes Reporteurs – Minorités visibles	Patrimoine canadien	Transition	82 725,00	82 725,00	Quatre nominations indéterminées saisonniers au sein de l'unité de gestion de Montréal de l'Agence Parcs Canada en collaboration avec le ministère du Patrimoine canadien par des candidats issus de communautés ethno-culturelles. – Meilleur employabilité des participants et augmentation de leurs chances de se qualifier sur d'autres postes au sein de PCH et de APC.	Québec
Le programme de développement des ressources humaines pour les minorités visibles	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation	60 927,00	52 229,00	La collectivité des Ressources humaines en Ontario accueillera trois membres des groupes désignés. – Trois nouveaux conseillers ou conseillères en RH auront la possibilité d'acquérir de l'expérience de la gestion et de la mise en valeur des programmes sur la diversité, une expérience dont ils pourront tirer profit une fois revenus à leur poste d'attache.	Ontario
Recrutement et perfectionnement des minorités visibles	Développement des ressources humaines Canada	Recrutement / Représentation	47 000,00	37 299,00	Sensibilisation accrue chez les gestionnaires et les directeurs/directrices relativement aux obstacles à l'emploi pour les minorités visibles, mesurée par des questionnaires distribués avant et après les séances. – Les gestionnaires seront en mesure de mettre en œuvre des approches ayant une incidence positive sur l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs de représentation fixés par le ministère. – La réussite globale de cette initiative sera mesurée à la lumière des résultats indiqués dans les rapports d'étape (résultats qualitatifs et quantitatifs) qui seront présentés par les directeurs deux fois par année.	Ontario
Équité dans le milieu du travail	Agence des douanes et du revenu du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	32 500,00	32 437,00	Sensibilisation des employés, gestionnaires et directeurs/directrices relativement aux questions touchant les minorités visibles, en vue ultimement d'une représentation accrue des minorités visibles dans les bureaux d'impôts de l'Agence à Hamilton, Kitchener et London. L'objectif du bureau d'impôts à Hamilton est d'augmenter la représentation des minorités visibles de 3,8 % à 5 %, soit de 7 employés.	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Amélioration des aptitudes en communication des membres des groupes désignés	Commission de l'immigration et du statut de réfugié	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Perfectionnement de carrières	27 200,00	28 990,00	Confiance accrue chez les participants et participantes pour ce qui est d'utiliser l'anglais en milieu de travail pendant les rencontres et dans le cadre des discussions avec la clientèle. – Améliorer les possibilités de réussite aux concours après avoir perfectionné la capacité de communiquer en anglais. – Confirmation par les superviseurs ou les gestionnaires des participants et participantes en ce qui a trait à leurs capacités générales.	Ontario
Conférence nationale des employés/ employées appartenant à des groupes des minorités visibles	Patrimoine canadien	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	122 500,00	67 765,00	Détermination et étude des questions d'équité en emploi touchant les minorités visibles. Confirmation d'une organisation représentative à l'échelle nationale.	Ontario
Le programme de formation et de développement à l'intention des membres des minorités visibles et des personnes handicapées dans le groupe PE	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation Perfectionnement de carrières	34 944,00	32 450,00	Cinq nominations indéterminées dans divers ministères dès le début du projet. Les candidats seront en mesure d'influencer les gestionnaires à adopter de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines et à prendre en considération les questions de diversité dans toutes les étapes de planification des ressources humaines. Expérience de travail accrue / amélioration de l'employabilité.	Québec
			407 796,00	333 895,00		
Tous les groupes désignés						
Ateliers pratiques en ÉE pour l'ensemble des employés de DRHC et de d'autres ministères	Développement des ressources humaines Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	2 620,00	2 620,00	Meilleure connaissance et compréhension du cadre législatif de l'équité en matière d'emploi. Développer des outils pratiques afin de modifier le comportement des gestionnaires et employés relativement à l'ÉE. Formateurs qualifiés afin de reprendre ces ateliers dans d'autres ministères.	Québec
Programme d'évaluation de compétences en gestion pour les groupes cibles occupant un poste de gestion intermédiaire dans la fonction publique fédérale (région du Québec).	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	32 480,00	23 664,00	Identification, à l'aide d'un processus d'évaluation de compétences, de la relève apte à occuper des postes de gestion à des niveaux supérieurs; Appui aux agents de programme des ministères fédéraux concernant la relève dans l'élaboration de plans de perfectionnement ou plans de carrière; Augmentation de la représentativité des membres des groupes cibles aux niveaux décisionnels (gestion supérieure); Promouvoir l'apport des membres groupes cibles dans le monde de la gestion et une culture de diversité au sein de l'organisation.	Québec

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Adaptation au contexte du Québec d'une formation spécialisée en counselling de carrière et prestation de services individuels en gestion de carrière pour les membres des groupes désignés.	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	104 840,00	98 420,00	Des conseillers en orientation seront formés afin de donner des services spécialisés de gestion de carrière aux employés membres des groupes désignés. Les conseillers en ressources humaines, les coordonnateurs d'équité et les gestionnaires qui influent sur le perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés auront plus de connaissances et de compétences pour s'acquitter de cette tâche auprès de leurs clients de façon efficace, pertinente, respectueuse et conforme à l'éthique.	Québec
Orientation professionnelle dans la fonction publique fédérale à Terre-Neuve et au Labrador	Agence de promotion économique du Canada atlantique	Perfectionnement de carrières	30 000,00	23 780,00	Démontrer l'engagement et le leadership des partenaires au regard des questions liées à la revitalisation de la fonction publique. Assurer un service viable de soutien professionnel afin d'aider les membres du personnel à élaborer des plans et des cheminements de carrière efficaces et dirigés. – Favoriser l'avancement, la participation et le maintien en poste des fonctionnaires fédéraux, plus particulièrement les membres des groupes désignés. – Motiver les fonctionnaires fédéraux et promouvoir les possibilités de la fonction publique fédérale, permettant ainsi de maintenir en poste des personnes consciencieuses et talentueuses.	Terre-Neuve
Orientation de carrière et mentorat aux fins du perfectionnement et de l'avancement des membres des groupes désignés.	Industrie Canada	Perfectionnement de carrières	48 940,00	39 777,00	Les participants et participantes devront préciser les obstacles à leur propre avancement et des plans d'intervention personnels seront élaborés pour contrer ces obstacles. – Ils amélioreront leur capacité à réussir à des concours pour des postes supérieurs. – Au moins quatre participants pourront démontrer un rendement amélioré dans le cadre des concours d'ici août 2000 (processus appropriés de suivi et de mesure en place). – IC et TPSGC étudieront de nouvelles approches pour contrer les obstacles à l'avancement des membres des groupes désignés.	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Projets ministériels du district du Manitoba	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	18 220,00	–	Viser les résultats suivants : a) capacité de recrutement, b) liaison en matière d'éducation, c) recrutement d'étudiants, d) détermination d'autres projets du PMPÉE, e) grâce à son Centre d'apprentissage, Santé Canada offrira des services individuels d'orientation professionnelle aux fonctionnaires fédéraux issus des groupes de l'ÉE travaillant dans les ministères partenaires à ce projet.	Manitoba
Projets ministériels du district de la Saskatchewan	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	15 900,00	–	Grâce à la confiance et la communication entre les groupes, viser à atteindre les résultats suivants : a) capacité de recrutement, b) liaison en matière d'éducation, c) recrutement d'étudiants, d) détermination d'autres projets du PMPÉE susceptibles de promouvoir les objectifs de recrutement, de maintien en poste et de promotion des membres des groupes de l'ÉE dans la fonction publique.	Saskatchewan
Projets ministériels de Thunder Bay	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	13 350,00	–	Viser à atteindre les résultats suivants : a) capacité de recrutement, b) liaison en matière d'éducation, c) recrutement d'étudiants, d) détermination d'autres projets du PMPÉE susceptibles de promouvoir les objectifs de recrutement, de maintien en poste et de promotion des membres des groupes de l'ÉE dans la fonction publique.	Saskatchewan
Comment emboucher, maintenir en poste et promouvoir les membres des groupes désignés : un guide pour les gestionnaires	Santé Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	60 800,00	58 951,00	Les gestionnaires seront en mesure de consulter leurs trousses de façon continue, trousses qui seront mises à jour chaque année. Une activité de lancement et un atelier (associés à chaque trousse), permettront aux gestionnaires d'être mieux en mesure de les utiliser et de faire des liens directement avec les membres de ces groupes. Les renseignements de ces trousses seront intégrés aux cours existants dans les ministères. En outre, les gestionnaires commenceront à travailler plus étroitement avec les groupes désignés et leurs membres, tant au ministère qu'à l'extérieur. Ils seront mieux informés des programmes et des services existants. Avec le temps, on assistera à une augmentation de l'embauche, du maintien en poste et de la promotion des membres des groupes désignés, autant de secteurs qui ne seront plus considérés comme nécessitant « des efforts spécieux ».	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Vers de nouveaux horizons dans le domaine de l'équité en matière d'emploi (forum pour les gestionnaires)	Santé Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	84 100,00	80 631,00	a) Les ministères doivent partager leurs pratiques exemplaires. D'autres ministères pourraient adapter ces pratiques visant les groupes désignés pour répondre à leurs propres besoins. b) Les ministères seraient mieux informés du matériel existant, ce qui leur éviterait de réinventer la roue et pourrait leur faire épargner de l'argent à long terme. c) Les ministères participants devront ajouter leurs propres renseignements sur un nouveau site Web sur les outils et les pratiques exemplaires en équité en emploi qui sera créé à la suite de ce forum. d) On estime que de nouveaux partenariats seront conclus entre les ministères, notamment lorsqu'un ministère cible un besoin et qu'un autre ministère a déjà mis au point un outil répondant à ce besoin. e) D'autres séries d'ateliers seront mis au point et offerts par des ministères, notamment Santé Canada, afin de partager l'information et les pratiques exemplaires déjà élaborées.	Ontario
Coordonnateur interministériel – Projet d'ÉE	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	25 270,00	–	Les liens créés et développés dans le cadre du projet seront maintenus.	Yukon
Développer des compétences interculturelles	Santé Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	5 850,00	–	Cette stratégie favorisera la participation des gestionnaires à une formation sur la sensibilisation interculturelle, formation à laquelle ils n'auraient pu participer autrement. Les gestionnaires formés devront promouvoir la mise en valeur de ce genre d'initiatives de sensibilisation auprès de leurs collègues. Le mécanisme de suivi et de rétroaction qui accompagne cette formation sera utile pour veiller à ce que la formation ait une incidence positive sur le milieu de travail.	Colombie-Britannique
La gestion dans les séminaires pour le personnel de soutien de l'ÉE – Projet de transition	Affaires indiennes et du Nord Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	10 400,00	10 400,00	Mise au point d'une séance aux fins d'utilisation ultérieure (interministérielle). Les résultats seront utilisés pour apporter des modifications au modèle final. Les personnes contribueront à l'évaluation des séances et profiteront du travail de suivi concernant leurs plans personnels. Un rapport sera rédigé afin de permettre aux autres d'accéder à l'information.	Yukon

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Gestion et développement de carrière pour l'avancement des employés des groupes désignés	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	50 260,00	36 872,00	Offrir une expertise en orientation professionnelle aux membres des groupes désignés qui veulent obtenir de l'aide pour développer leurs possibilités professionnelles. – Compte tenu des besoins relevés, divers niveaux de services professionnels seront offerts aux fonctionnaires. – Les participants auront la possibilité de préciser les obstacles à leur avancement. Des plans d'intervention personnels visant à contrer ces obstacles seront élaborés pour chaque personne. – Des approches innovatrices visant à régler les obstacles à l'avancement relevés seront étudiées pour les membres des groupes désignés. – L'évolution des fonctionnaires pendant le processus de gestion de carrière sera suivie.	Ontario
Conseil ontarien du leadership en RH (COLRH) Initiative d'équité en emploi	Pêches et Océans Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	2 593,00	2 386,00	Chaque élément du plan d'action tiendra compte des questions d'équité en emploi et des mesures particulières seront prises pour les régler.	Ontario
Activités en gestion de carrière pour l'équité en matière d'emploi (ÉE)	Santé Canada	Perfectionnement de carrières	39 025,00	39 025,00	Qu'un conseiller en gestion de carrière, membre d'un des groupes désignés, soit formé par le Bureau des services de perfectionnement des carrières de la CFP et prêt à donner des services de gestion de carrière (y compris du counselling) spécialisés aux membres des groupes désignés; – Que ces services spécialisés soient annoncés au sein de deux ministères-partenaires (y compris les meilleures pratiques et des exemples de carrière réussie); et que les nombreux avantages que présentent un service d'orientation professionnelle d'équité en emploi pour les membres des groupes désignés soient aussi annoncés comme des services qui s'intègrent et ne se différencient pas des services d'orientation professionnelle offerts à tous les employés et gestionnaires. – Que le conseiller en gestion de carrière soit présenté comme un professionnel qui a lui-même fait ses preuves en surmontant les obstacles à l'équité en emploi et qui comprend les besoins culturels et techniques des membres des groupes désignés. – Que des employés membres des groupes désignés obtiennent des services adaptés à leurs besoins leur permettant d'accroître leur employabilité et leurs chances de mobilité et d'avancement.	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Agent, Service d'orientation de carrière	Commission de la fonction publique du Canada	Perfectionnement de carrières	40 000,00	40 280,00	Élaboration d'options de services d'orientation professionnelle pour les groupes désignés fondées sur l'efficience en établissant des liens avec les fournisseurs de services actuels et mise en place des services dans des domaines où ils ne sont pas disponibles. Un soutien en matière de perfectionnement professionnel est essentiel au maintien en poste des membres des groupes désignés et, par conséquent, la réussite de la mise en place d'un service efficace et durable aura une incidence positive sur le maintien en poste.	Colombie-Britannique
Agenda de la diversité pour l'an 2000	Agence des douanes et du revenu du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	48 940,00	48 940,00	Meilleure sensibilisation de l'ensemble du personnel de Revenue Canada à la diversité et à l'équité en emploi; Changement au niveau de la culture; Élimination ou atténuation des jugements de valeurs et des préjugés face au programme d'équité et aux différences culturelles; Augmentation au niveau des déclarations volontaires; Un plus grand respect de la loi en ÉE par les gestionnaires dans le cadre de leurs activités de recrutement, de dotation et de nomination; Un projet pilote qui pourra facilement se retrouver dans d'autres ministères.	Québec
Partenariat dans l'Î.-P.-É. pour l'ÉE	Anciens Combattants Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	27 720,00	18 024,00	Les partenariats assureront une meilleure intégration des programmes de l'ÉE à l'Î.-P.-É., une réduction du chevauchement des efforts entre les ministères, un partage des coûts et des pratiques exemplaires et des économies d'échelle. Ultimement, les bénéficiaires de ces partenariats seront les groupes de l'ÉE à l'Île, à qui on a demandé et continuera de demander leur opinion et leur contribution, et qui seront soit recrutés à l'extérieur de la fonction publique ou à qui on offrira des possibilités de perfectionnement, s'ils font déjà partie de l'effectif de la FP.	Île-du-Prince-Édouard

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Soutien de gestion de carrière	Commission de la fonction publique du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	27 500,00	18 267,00	Capacité accrue en Ontario d'assurer des services de perfectionnement et d'orientation professionnels en équité en emploi. – Le projet permettra d'établir des réseaux et des partenariats plus solides entre les conseillers en orientation professionnelle, les coordonnateurs de l'ÉE et les gestionnaires responsables du soutien du perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés. – Les conseillers ainsi formés permettront à un nombre plus grand de membres des groupes désignés d'élaborer et de mettre en œuvre avec succès des plans de carrière efficaces.	Ontario
Préparation à l'examen CIT (Customs Inspectors Test) pour le Programme de formation des nouveaux Inspecteurs des douanes (PFNID)	Agence des douanes et du revenu du Canada	Perfectionnement de carrières	62 376,00	27 255,00	Les candidats seront en mesure de mieux décoder les questions de l'examen et de mieux diviser leur temps de façon à réussir et terminer le test. Les candidats seront plus familiers avec les techniques d'entrevues. Augmentation du taux de réussite à l'examen CIT Augmentation des membres des groupes désignés au niveau des cadres intermédiaires.	Québec
Programme de mentorat pour le perfectionnement des compétences	Agence des douanes et du revenu du Canada	Perfectionnement de carrières Mentorat	49 250,00	39 301,00	Une amélioration de la capacité des participants à communiquer efficacement et à gérer les conflits avec leur personnel, les collègues et les supérieurs, en tenant compte des besoins particuliers des personnes du point de vue de la diversité. – Partage des pratiques exemplaires et des défis entre les cadres intermédiaires des secteurs d'activités et de programmes. – Le pourcentage de mentors et de stagiaires qui estiment que le programme de mentorat officiel est intéressant et produit des résultats en ce qui a trait au perfectionnement des compétences.	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Maintien en poste de fonctionnaires membres des groupes de l'ÉE à Thunder Bay	Agence des douanes et du revenu du Canada	Recrutement / Représentation Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	22 000,00	17 376,00	Détermination des objectifs à long terme visant tous les groupes de l'ÉE. Rencontre des fonctionnaires fédéraux issus des groupes de l'ÉE en vue d'évaluer les problèmes auxquels ils font face et qui influent sur leur emploi continu au sein de la fonction publique fédérale. Formulation d'une série de recommandations qui seront ensuite transmises au Conseil des hauts fonctionnaires fédéraux de Thunder Bay. On prévoit que les recommandations porteront sur les éléments suivants : sensibilisation interculturelle, formation en gestion de la diversité, établissement de collectivités internes de l'ÉE afin d'accroître les mécanismes de soutien, activités de formation spécialisée.	Saskatchewan
Services aux employés sensibles à la diversité culturelle – La composante médiation	Environnement Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	20 000,00	20 000,00	La possibilité de régler les problèmes entre les fonctionnaires avant que la situation ne donne lieu à un grief ou ait une incidence négative sur l'ensemble de l'unité de travail. L'expert admet l'importance de reconnaître l'existence de la diversité et acquiert la sensibilisation culturelle nécessaire pour faciliter le règlement de la situation. Les fonctionnaires membres des groupes de l'équité en emploi seront en mesure d'accéder à un service sensibilisé, d'un point de vue culturel, à leurs besoins.	Nouvelle-Écosse
Explorer votre potentiel – Une perspective de la diversité – Phase I	Santé Canada	Perfectionnement de carrières Mentorat	47 500,00	47 500,00	Les ministères participants peuvent améliorer leurs programmes de mentorat en vigueur afin d'y inclure une perspective diversité. Formation de mentors dans les ministères. Les membres des groupes de l'ÉE seront en mesure d'améliorer leur perfectionnement professionnel en explorant leurs possibilités grâce à l'orientation des mentors. Assurer une formation de mentorat lié à la diversité aux mentors éventuels ainsi que des séances d'information à l'intention de leurs stagiaires. Nombre de jumelages de mentorat. Avantages pour les participants selon leurs perspectives, leurs commentaires, témoignages.	Nouvelle-Écosse

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Programme de mentorat pour les employés de Sciences et Technologie	Pêches et Océans Canada	Perfectionnement de carrières Mentorat	29 122,00	29 122,00	Pour maintenir en poste des membres des groupes de l'ÉE au gouvernement fédéral : diminuer le nombre de fonctionnaires du secteur des S et T qui quittent pour occuper des postes à l'extérieur du gouvernement. Pour maintenir en poste les nouvelles recrues : maintenir, pour au moins deux ans, les nouvelles recrues au sein du même secteur ministériel. Dans la collectivité des S et T, le plus haut taux de départ est celui des fonctionnaires qui comptent moins de deux ans d'ancienneté. Une composante du programme de mentorat est de faire sentir aux nouvelles recrues/nouveaux employés qu'ils apportent une importante contribution à l'effectif. Une fois terminée la relation mentor-stagiaire, soit après six mois, assurer un suivi pour déterminer si les fonctionnaires font toujours partie du gouvernement fédéral. Réduire le sentiment d'isolement des fonctionnaires qui occupent un poste dans des localités plus petites. Établir un système selon lequel un mentor assure l'orientation du perfectionnement professionnel d'un employé devrait réduire, en partie, le sentiment qu'ont de nombreux fonctionnaires que leur carrière n'intéresse personne. Un élément de la tâche du mentor est d'amener les stagiaires à sentir qu'ils font partie d'un plan et d'une collectivité plus vastes. Pendant leur participation au programme de mentorat, on remettra aux mentors et aux stagiaires des questionnaires (oraux et écrits) de suivi après 6, 12 et 18 mois qui serviront de rapports d'étape. Ces mesures d'évaluation visent non seulement à déterminer le degré de satisfaction de la relation mentor-stagiaire, mais également à étudier les avantages du programme pour les deux parties, à savoir réduire le sentiment d'isolement et le besoin de chercher un emploi à l'extérieur du gouvernement fédéral.	Ontario
Campagne de communication (déclaration volontaire)	Agriculture et agroalimentaire Canada	Recrutement / Représentation Maintien en poste / Milieu de travail réceptif	99 750,00	70 700,00	Une campagne et un programme de déclaration volontaire assortis d'une stratégie de communication efficace et d'un nouveau questionnaire simplifié et attrayant contribueront à accroître le taux de réponse global et le nombre de fonctionnaires des groupes désignés qui choisissent volontairement de s'identifier comme tel. Cela permettra d'obtenir des renseignements plus	Ontario

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
					précis à partir desquels on pourra prendre des décisions et élaborer des stratégies et des programmes. En effet, des renseignements précis et complets permettent d'accroître la crédibilité chez les gestionnaires afin qu'ils se concentrent sur des plans d'action et atteignent des résultats plutôt que de se questionner sur la fiabilité et la précision des renseignements concernant la représentation. Grâce à ce genre d'information, nos organisations seront mieux en mesure d'établir des objectifs numériques appropriés et d'accroître notre capacité à élaborer des programmes efficaces et efficients visant les secteurs de sous-représentation. En outre, une fois que le projet sera terminé, chacune de nos organisations sera dotée d'un programme permanent de déclaration volontaire incluant les nouveaux fonctionnaires visés dans le sondage et permettra aux fonctionnaires de mettre à jour les renseignements personnels les identifiant. Grâce à cette base de renseignements fiables, précis et complets, nos organisations pourront élaborer et mettre en œuvre des plans et des programmes d'ÉE pour maintenir en poste, perfectionner et recruter des membres des groupes désignés. Comme il est plus difficile pour les petites organisations publiques de mener une campagne efficace de déclaration volontaire, l'ACIA et AAC partageront le questionnaire de déclaration volontaire, la stratégie de communication et tout autre produit et outil concrets mis au point pendant ce projet avec les autres organisations intéressées.	
Élaboration, coordination et mise sur pied d'un programme interministériel de mentorat à l'intention des employés de groupes désignés	Santé Canada	Perfectionnement de carrières Mentorat	58 280,00	54 680,00	Pour les membres des groupes désignés: – Une plus grande connaissance de l'organisation et de sa culture; – Le développement ou l'élargissement de leur réseau de contacts; – L'épanouissement et une plus grande visibilité professionnelle; – Un plus grand sentiment d'utilité et d'appartenance à l'organisation; – L'intégration et le développement professionnel; – La réduction des obstacles dans la gestion de leur carrière; – L'accroissement de leur employabilité et leur chance de mobilité et d'avancement. Pour l'organisation: – L'augmentation du taux de rétention des employés membres des groupes	Québec

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
					désignés; – Une plus grande représentativité de ces personnages aux différents niveaux décisionnels; – Une meilleure intégration des membres des groupes désignés; – Une plus grande appréciation des différences culturelles; – Une culture d'ouverture aux différences donc plus créative et apte aux changements.	
Accroître le leadership des ministères dans les activités interministérielles	Transports Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE	11 261,00	36 774,00	Un modèle de participation ministérielle continue et de leadership pour ce qui est des initiatives stratégiques interministérielles en matière d'ÉE. Comme le concept de coprésidence ministérielle sera maintenu, les coordonnateurs de l'ÉE des divers ministères auront la possibilité de travailler à partir du centre, ce qui favorisera le renforcement des partenariats et l'efficience au fil des ans.	Colombie-Britannique
Liaison interministérielle	Pêches et Océans Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Recrutement / Représentation	33 323,00	8 405,00	Grâce à des partenariats de liaison à paliers multiples avec les groupes désignés, la fonction publique pourra optimiser avec efficience ses efforts de liaison et attirer un plus grand nombre de candidats de l'ÉE, ce qui lui permettra d'accroître leur représentation. Établir un profil de la fonction publique en tant qu'employeur de choix intéressant.	Colombie-Britannique
Initiative de recrutement, de formation et de perfectionnement du Yukon – ÉE	Commission de la fonction publique du Canada	Recrutement / Représentation Perfectionnement de carrières	94 033,00	1 470,00	Liens créés et développés au cours du projet poursuivis. Coopération interministérielle pour d'autres initiatives conjointes, i.e. partage du travail/des ressources. Modèle pour d'autres régions du gouvernement fédéral en matière de ressources humaines, notamment d'équité en emploi ou pour les Premières Nations et d'autres organisations communautaires. Un bassin de candidats des groupes cibles formés en équité en emploi pour le nouveau millénaire formé par les coordinateurs ministériels formés en orientation de carrières du BSPC pouvant fournir des services interministériels continus. Structure communautaire continue avec les Premières Nations et les autres organisations communautaires d'équité en emploi et le gouvernement (i.e. ressources humaines). Stratégies et pratiques cohérents en matière de ressources humaines, y compris en équité en emploi quant à la situation d'embauche, la formation et le développement de carrière.	Yukon

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Représentation des groupes de l'ÉE dans les jurys de sélection	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Recrutement / Représentation	70 000,00	46 269,00	Plus grande représentation des membres des groupes de l'ÉE dans les jurys de sélection. Accroître la sensibilisation des gestionnaires aux questions d'ÉE. Améliorer le rendement des membres des groupes désignés dans les concours.	Alberta
Orientation de carrière – ÉE	Commission de la fonction publique du Canada	Perfectionnement de carrières Transition	20 000,00	19 997,00	Veiller à ce que les fonctionnaires issus des groupes désignés aient accès aux services de conseillers en orientation qui comprennent bien et sont en mesure de leur assurer une orientation de carrière axée sur l'équité en emploi.	Alberta
Répondre aux problèmes d'ÉE dans le Nord	Affaires indiennes et du Nord Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Perfectionnement de carrières	23 209,00	21 098,00	Un répertoire des compétences dans le Nord sera utile, puisqu'il permettra aux gestionnaires et aux groupes de l'ÉE d'assurer l'avancement et l'embauche de membres des groupes de l'équité en emploi. Les fonctionnaires fédéraux pourront recourir aux services d'orientation de carrière de l'ÉE afin de faire des choix de carrière plus éclairés. Les ministères fédéraux disposent donc d'un meilleur outil pour les aider à atteindre leurs objectifs en matière d'ÉE.	Yukon
			1 328 912,00	981 984,00		
Autochtones et minorités visibles						
Initiative de perfectionnement à l'intention des Noirs et des Autochtones	Agence des douanes et du revenu du Canada	Apprentissage / Accroître la capacité ÉE Perfectionnement de carrières Transition	212 410,00	212 410,00	Assurer des affectations de perfectionnement liées aux objectifs professionnels des participants, et les aider à se préparer en élaborant un plan d'action pour régler les préoccupations soulevées par les fonctionnaires noirs et autochtones.	Nouvelle-Écosse
			212 410,00	212 410,00		

Groupe désigné et titre de projet	Ministère responsable	Thème	Financement PMPÉE approuvé	Dépenses PMPÉE	Résultats/produits	Province
Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles						
Recrutement, intégration, et maintien en poste et nominations indéterminées de membre des groupes désignés.	Patrimoine canadien	Recrutement / Représentation	34 846,00	24 610,00	Prolongation d'une employé membre d'un groupe de minorité visible et nomination indéterminée à la fin de son stage. Recruter et nommer de façon indéterminée une 2ème candidate minorité visible à la fin de sa période de stage. Prolongation de deux (2) étudiants autochtones et réembauche à l'été 2000. Prolongation d'une étudiante min. visible et réembauche à l'été 2000. Nomination d'une personne handicapée dans un poste indéterminé. Augmentation des candidatures des membres de groupes cibles. Meilleure connaissance de l'appareil gouvernemental de la part des participants de ce projet. Expérience de travail accrue / amélioration de l'employabilité. Sensibilisation des collègues « PCH et APC » au milieu autochtone et ethnique ainsi qu'à la présence d'une personne handicapée. Fidéliser les Autochtones à la fonction publique.	Québec
Force et diversité	Santé Canada	Recrutement / Représentation Transition	50 000,00	50 000,00	Assurer aux fonctionnaires noirs, autochtones et handicapés la possibilité d'accéder à des affectations de perfectionnement. Intégration des membres de l'ÉE, au même titre que d'autres, aux fins d'affectation/de perfectionnement interministériel. Accroître l'autosuffisance des ministères fédéraux dans la région grâce à la mise en commun des ressources et aux programmes de perfectionnement.	Nouvelle-Écosse
			84 846,00	74 610,00		

1 Quelques projets incluent maintenant plus d'un groupe désigné contrairement à ce qui avait été préalablement anticipé. Cette annexe diffère donc légèrement du coeur du rapport rédigé à partir de l'analyse de données antérieures.

2 Du financement de l'ancien Programme des mesures et initiatives spéciales (PMIS) a été alloué à quatre projets au cours de l'année financière 1998-1999. Ceux-ci n'apparaissent pas dans cette annexe.

Annexe 2

Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)

Information financière

Année financière 1998-1999

	Budget	%	Dépenses	%
Période de transition [1] (CFP)	996 000	20,6	725 226	20,2
Fonds d'intervention (SCT)	345 200	7,1	183 463	5,1
Fonds du partenariat (CFP)	1 500 000	31,0	1 028 083	28,7
Groupe du PMPÉE (SCT)	330 000	6,8	176 905	4,9
Opération du Fonds du partenariat (CFP)	717 000	14,8	624 264	17,4
Centre de ressources adaptées pour personnes handicapées (CFP)	585 000	12,1	569 135	15,9
Bureau des services de perfectionnement de carrières (CFP)	311 000	6,4	267 610	7,5
Réseau d'aménagements pour employés handicapés (SCT)	50 000	1,0	8 288	0,2
Total	**4 834 200**	**100,0**	**3 582 974**	**100,0**

Année financière 1998-1999

	Budget	%	Dépenses	%
Fonds d'intervention (SCT)	2 595 000	26,0	2 532 973	28,6
Fonds du partenariat (CFP)	3 418 690	34,2	2 624 708	29,6
Groupe du PMPÉE (SCT)	505 000	5,1	498 981	5,6
Opération du Fonds du partenariat (CFP)	1 529 310	15,3	1 355 789	15,3
Centre de ressources adaptées pour personnes handicapées (CFP)	937 000	9,4	900 326	10,2
Bureau des services de perfectionnement de carrières (CFP)	865 000	8,7	824 139	9,3
Réseau d'aménagements pour employés handicapés (SCT)	150 000	1,5	127 602	1,4
Total	**10 000 000**	**100,0**	**8 864 518**	**100,0**

1 La période de transition (seulement la première année du programme) a permis de faire le pont avec l'ancien Programme des mesures et initiatives spéciales (PMIS).

Annexe 3

Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE)

Participation des institutions fédérales par région, en tant que chef de projet et/ou partenaire

Années financières 1998-1999 et 1999-2000

Région	Ministère	Agissant comme chef de projet (Nombre d'occurrences)	Agissant comme partenaire de projet (Nombre d'occurrences)
Année financière 1998-1999			
Atlantique	**Fonds du partenariat**		
	Développement des ressources humaines Canada	1	–
Région de la capitale nationale	**Fonds d'intervention**		
	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	6	1
	Commission de la fonction publique du Canada		2
	Centre canadien de gestion	1	
	Développement des ressources humaines Canada	1	1
	Ministère de la justice du Canada		1
Année financière 1999-2000			
	Fonds du partenariat		
Atlantique	Santé Canada	2	1
	Agence des douanes et du revenu du Canada	2	
	Anciens combattants du Canada	1	
	Affaires indiennes et du Nord Canada	1	
	Environnement Canada	1	
	Développement des ressources humaines Canada	1	2
	Agence de promotion économique du Canada atlantique	1	
	Commission de la fonction publique du Canada		5

Région	Ministère	Agissant comme chef de projet (Nombre d'occurrences)	Agissant comme partenaire de projet (Nombre d'occurrences)
Centre et sud de l'Ontario	Industrie Canada	1	3
	Agence des douanes et du revenu du Canada	3	2
	Affaires indiennes et du Nord Canada	1	1
	Service correctionnel du Canada	1	
	Pêches et océans	1	
	Commission de la fonction publique du Canada	2	1
	Développement des ressources humaines Canada	1	4
	Agence des douanes et du revenu du Canada	1	
	Commission de l'immigration et du statut de réfugié	1	1
	Santé Canada	1	1
	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada		5
	Citoyenneté et Immigration Canada		5
	Agriculture et Agroalimentaire Canada		2
	Environnement Canada		2
	Ministère de la justice du Canada		1
	Transport Canada		2
	Parcs Canada		1
	Anciens combattants du Canada		1
	Centre national de recherches		1
Région centrale des prairies	Service correctionnel Canada	2	
	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	1	
	Commission de la fonction publique du Canada	4	3
	Agriculture et Agroalimentaire Canada	1	
	Agence des douanes et du revenu du Canada	2	
	Affaires indiennes et du Nord Canada		4
	Conseil privé		1
	Santé Canada		1
	Développement des ressources humaines Canada		4

Région	Ministère	Agissant comme chef de projet (Nombre d'occurrences)	Agissant comme partenaire de projet (Nombre d'occurrences)
	Environnement Canada		2
	Centre national de recherches		1
Région de la capitale nationale	**Fonds d'intervention**		
	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	6	5
	Centre canadien de gestion	2	2
	Ressources naturelles Canada	1	
	Service correctionnel Canada	1	
	Environnement Canada	1	1
	Commission de la fonction publique du Canada		6
	Développement des ressources humaines Canada	1	4
	Santé Canada	1	
	Ministère de la justice du Canada		2
	Ministère des Affaires étrangères et du commerce international		1
	Commission canadienne des droits de la personne		2
	Statistique Canada		1
	Conseil privé		1
	Affaires indiennes et du Nord Canada		1
	Industrie Canada		1
	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada		1
	Centre national de recherches		1
	Fonds du partenariat		
	Pêches et océans	1	4
	Agriculture et Agroalimentaire Canada	3	
	Santé Canada	3	
	Ressources naturelles Canada	1	
	Développement des ressources humaines Canada	1	2
	Industrie Canada	1	
	Commission de la fonction publique du Canada	1	2
	Patrimoine canadien	1	1
	Affaires indiennes et du Nord Canada	1	1

Région	Ministère	Agissant comme chef de projet (Nombre d'occurrences)	Agissant comme partenaire de projet (Nombre d'occurrences)
	Centre national de recherches		2
	Anciens Combattants Canada		1
	Commission canadienne des droits de la personne		1
	Agence des douanes et du revenu du Canada		1
	Défense nationale		1
	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada		2
Québec	Santé Canada	4	1
	Affaires indiennes et du Nord Canada	1	
	Agence des douanes et du revenu du Canada	3	
	Patrimoine canadien	2	1
	Commission de la fonction publique du Canada	1	4
	Transport Canada	1	1
	Ressources naturelles Canada	1	
	Développement des ressources humaines Canada	1	3
	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada		3
	Parcs Canada		2
	Condition féminine Canada		2
	Environnement Canada		1
	Pêches et océans		2
	Commission canadienne des droits de la personne		1
	Agence spatiale canadienne		1
Région de l'ouest	Transport Canada	1	1
	Pêches et océans	1	4
	Commission de la fonction publique du Canada	4	4
	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	1	
	Environnement Canada	1	6
	Santé Canada	1	4
	Affaires indiennes et du Nord Canada	2	3
	Agriculture et Agroalimentaire Canada		3

Région	Ministère	Agissant comme chef de projet (Nombre d'occurrences)	Agissant comme partenaire de projet (Nombre d'occurrences)
	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada		3
	Développement des ressources humaines Canada		6
	Parcs Canada		3
	Centre national de recherches		2
	Anciens Combattants Canada		1
	Défense nationale		1
	Agence des douanes et du revenu du Canada		2
	Industrie Canada		1

Annexe 4a

Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)

Liste des projets visant à appuyer les priorités du CHF : Apprentissage et accroissement de la capacité d'équité en emploi [1]

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Transmission des données du recensement de 1996 aux ministères et organismes	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Commission de la fonction publique du Canada
Conversion à la NGC et attribution des codes nationaux des professions (CNP)	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Commission de la fonction publique du Canada, Développement des ressources humaines Canada
Pourquoi l'équité en matière d'emploi pour les femmes a toujours de l'importance	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	
Trousse d'apprentissage et de formation virtuelle en matière d'équité en emploi	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Centre canadien de gestion, Affaires étrangères et du Commerce international
Établissement d'objectifs quantitatifs afin d'éliminer la sous-représentation	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Commission de la fonction publique du Canada, Commission canadienne des droits de la personne, Développement des ressources humaines Canada
Ateliers pratiques en ÉE pour l'ensemble des employés de DRHC et de d'autres ministères	Développement des ressources humaines Canada	
Programme de leadership et de diversité pour les cadres de direction	Centre canadien de gestion	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat, Commission de la fonction publique du Canada, Justice Canada
Comprendre les éléments de données de l'examen du système d'emploi	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Commission de la fonction publique du Canada, Commission canadienne des droits de la personne, Développement des ressources humaines Canada
Séminaire sur les enjeux et l'autonomie gouvernementale des Autochtones	Centre canadien de gestion	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat, Affaires indiennes et du Nord Canada, Justice Canada
Réseau des femmes fonctionnaires – "Horizon à partager"	Affaires indiennes et du Nord Canada	Agence Parcs Canada, Condition féminine Canada, Environnement Canada, Pêches et Océans Canada, Commission de la fonction publique du Canada

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Amélioration des aptitudes en communication des membres des groupes désignés	Commission de l'immigration et du statut de réfugié	Citoyenneté et Immigration Canada
Projets ministériels du district du Manitoba	Commission de la fonction publique du Canada	Développement des ressources humaines Canada
Projets ministériels du district de la Saskatchewan	Commission de la fonction publique du Canada	Développement des ressources humaines Canada
Projets ministériels de Thunder Bay	Commission de la fonction publique du Canada	Affaires indiennes et du Nord Canada
Projet du Conseil fédéral de Saskatchewan sur les questions autochtones	Commission de la fonction publique du Canada	Conseil des hauts fonctionnaires fédéraux de la Saskatchewan (direction)
Comment embaucher, maintenir en poste et promouvoir les membres des groupes désignés : un guide pour les gestionnaires	Santé Canada	Patrimoine canadien
Esprits ouverts et Portes ouvertes	Développement des ressources humaines Canada	Agence des douanes et du revenu du Canada
Atelier sur la gestion des limitations fonctionnelles dans le milieu de travail	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Agence canadienne d'inspection des aliments, Commission de la santé, sécurité et indemnisation des accidents au travail, Centre de développement de carrière pour les personnes handicapées
Vers de nouveaux horizons dans le domaine de l'équité en matière d'emploi (forum pour les gestionnaires)	Santé Canada	Développement des ressources humaines Canada, Commission de la fonction publique du Canada
Accroître le leadership des ministères dans les activités interministérielles	Transports Canada	Environnement Canada
Liaison interministérielle	Pêches et Océans Canada	Environnement Canada, Commission de la fonction publique du Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Santé Canada
Représentation des groupes de l'ÉE dans les jurys de sélection	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Défense nationale, Développement des ressources humaines Canada, Commission de la fonction publique du Canada, Santé Canada

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Coordonnateur interministériel – Projet d'ÉE	Commission de la fonction publique du Canada	Développement des ressources humaines Canada, Pêches et Océans Canada, Agence Parcs Canada, Agence des douanes et du revenu du Canada, Conseil national de recherches Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Environnement Canada, représentants des syndicats
Développer des compétences interculturelles	Santé Canada	Environnement Canada
La gestion dans des séminaires pour le personnel de soutien de l'ÉE – Projet de transition	Affaires indiennes et du Nord Canada	Développement des ressources humaines Canada, Agence Parcs Canada
Conseil ontarien du leadership en RH (COLRH) Initiative d'équité en emploi	Pêches et Océans Canada	Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments, Environnement Canada, Développement des ressources humaines Canada, Justice Canada, Commission de la fonction publique du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Agence des douanes et du revenu du Canada, Transports Canada
Services aux employés sensibles à la diversité culturelle – La composante médiation	Environnement Canada	
Alimenter l'inclusion	Agence des douanes et du revenu du Canada	Commission de la fonction publique du Canada
Partenariat dans l'Î.-P.-É. pour l'ÉE	Anciens Combattants Canada	Développement des ressources humaines Canada, Commission de la fonction publique du Canada, Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.
Répondre aux problèmes d'ÉE dans le Nord	Affaires indiennes et du Nord Canada	Commission de la fonction publique du Canada, Développement des ressources humaines Canada, Patrimoine canadien, Industrie Canada, Environnement Canada

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Soutien de gestion de carrière	Commission de la fonction publique du Canada	Industrie Canada, Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Établissement d'un consensus et d'une capacité	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Affaires indiennes et du Nord Canada, Commission de la fonction publique du Canada, Bureau du Conseil privé, Santé Canada, Société canadienne d'hypothèques et de logement, Assemblée des chefs du Manitoba, Fédération des Métis du Manitoba, Développement économique Winnipeg, Première Nation de Peigan, Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, Conseil exécutif du Manitoba, Banque Royale du Canada, Université Harvard, Consensus Building Institute
Agenda de la diversité pour l'an 2000	Agence des douanes et du revenu du Canada	Patrimoine canadien, Commission canadienne des droits de la personne
Équité dans le milieu du travail	Agence des douanes et du revenu du Canada	Développement des ressources humaines Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Agence Parcs Canada, Industrie Canada, Environnement Canada

1 Parce que plusieurs projets comportent plus d'un thème, le nombre de projets visant à appuyer les priorités du CHF ne représente pas nécessairement le nombre total de projets, mais plutôt le nombre d'occurrences de projets selon le thème.

Annexe 4b

Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)

Liste des projets visant à appuyer les priorités du CHF : Recrutement et représentation [1]

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Recrutement et maintien en poste d'Autochtones dans la FP	Affaires indiennes et du Nord Canada	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Projet en Saskatchewan visant à favoriser l'accès des étudiants autochtones aux emplois fédéraux en sciences, technologie et en agriculture	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Environnement Canada, Conseil national de recherches Canada, Ministère de l'éducation de Saskatchewan, Fédération des nations indiennes de Saskatchewan, Institut Gabriel Dumont, Association des Métis et Indiens non inscrits
Programme CAP pour les Autochtones	Affaires indiennes et du Nord Canada	Commission de la fonction publique du Canada
Programme de formation et de perfectionnement à l'intention des membres des minorités visibles et des personnes handicapées dans le groupe PE	Commission de la fonction publique du Canada	Développement des ressources humaines Canada, Santé Canada, Transports Canada, Agence spatiale canadienne
Planification globale de renouvellement des effectifs pour les postes d'inspecteurs de navire	Transports Canada	Pêches et Océans Canada, L'Institut maritime du Québec à Rimouski, Syndicats, Océanex
Renforcement des capacités autochtones en géomatique	Ressources naturelles Canada	
Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	
Programme de recrutement auprès des collectivités des minorités visibles	Service correctionnel du Canada	
Programme de perfectionnement des étudiants du Nord canadien – Étude de faisabilité	Commission de la fonction publique du Canada	Bureau du Conseil privé, Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat, Centre canadien de gestion, Gouvernements territoriaux du Yukon, des T.N.-O. et du Nunavut, Les Conseils fédéraux du Yukon et des T.N.-O.

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Recrutement, intégration, et maintien en poste et nominations indéterminées de membres des groupes désignés	Patrimoine canadien	Agence Parcs Canada
Force et diversité	Santé Canada	Secrétariat du Conseil fédéral de Nouvelle-Écosse
Répertoire des Autochtones de l'Atlantique	Affaires indiennes et du Nord Canada	Commission de la fonction publique du Canada, Joint Economic Development Initiative in NB, Forum tripartite Mi'kmaqs-Nouvelle-Écosse-Canada
Projet d'extension du recrutement avec DRHC	Développement des ressources humaines Canada	Commission de la fonction publique du Canada
Habilités visibles – Partenariat	Développement des ressources humaines Canada	Ministère du travail du Nouveau-Brunswick
Recrutement local dans la région métropolitaine de Toronto (RMT)	Service correctionnel du Canada	Citoyenneté et Immigration Canada
Le programme de développement des ressources humaines pour les minorités visibles	Commission de la fonction publique du Canada	Transports Canada, Citoyenneté et Immigration Canada
Recrutement et perfectionnement des minorités visibles	Développement des ressources humaines Canada	Santé Canada, Agence des douanes et du revenu du Canada, Toronto Employment Equity Practitioners Association
Initiative de recrutement du Service correctionnel du Canada	Service correctionnel du Canada	Commission de la fonction publique du Canada, diverses organisations autochtones, centres d'éducation et de formation, police fédérale et provinciale
Projet de développement des Autochtones – Thunder Bay	Agence des douanes et du revenu du Canada	Affaires indiennes et du Nord Canada
Campagne de communication (Déclaration volontaire)	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Agence canadienne d'inspection des aliments
Atelier communautaire et projet de recherche fait en collaboration avec la collectivité autochtone	Ressources naturelles Canada	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Accès rapide 2000	Commission de la fonction publique du Canada	Défense nationale, Développement des ressources humaines Canada
Promotion de la fonction publique auprès des candidats autochtones dans la région de l'Est du Québec	Santé Canada et Société de développement du Cap-Breton	Développement des ressources humaines Canada

1 Parce que plusieurs projets comportent plus d'un thème, le nombre de projets visant à appuyer les priorités du CHF ne représente pas nécessairement le nombre total de projets, mais plutôt le nombre d'occurrences de projets selon le thème.

Annexe 4c

Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE)

Liste des projets visant à appuyer les priorités du CHF : Maintien en poste et milieu de travail réceptif [1]

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Intégration des personnes handicapées grâce aux nouvelles technologies d'information et de communication	Conseil national de recherches Canada	Industrie Canada, Développement des ressources humaines Canada, Environnement Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat
Guide pour réussir des réunions avec des personnes handicapées	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	
Enquête sur l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées dans des secteurs de compétence fédérale et non fédérale	Développement des ressources humaines Canada	Institut Roeher
Formation de techniciens en technologies informatiques adaptives	Environnement Canada	Développement des ressources humaines Canada, Commission de la fonction publique du Canada, Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat, Statistique Canada
Recrutement et maintien en poste d'Autochtones dans la FP	Affaires indiennes et du Nord Canada	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Guide sur l'aménagement pour accès facile	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments
Télé-Travail pour des employés ayant un handicap	Agence des douanes et du revenu du Canada	
Conférence nationale des employés/employées appartenant à des groupes des minorités visibles	Patrimoine canadien	Affaires indiennes et du Nord Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Atelier sur la gestion des limitations fonctionnelles dans le milieu de travail	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Agence canadienne d'inspection des aliments, Commission de la santé, sécurité et indemnisation des accidents au travail, Centre de développement de carrière pour les personnes handicapées
Vers de nouveaux horizons dans le domaine de l'équité en matière d'emploi (forum pour les gestionnaires)	Santé Canada	Développement des ressources humaines Canada, Commission de la fonction publique du Canada
Esprits ouverts et Portes ouvertes	Développement des ressources humaines Canada	Agence des douanes et du revenu du Canada
Stratégie coordonnée pour la prestation d'aides techniques aux personnes handicapées	Environnement Canada	Pêches et Océans Canada, Commission de la fonction publique du Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments, Gouvernement de Colombie-Britannique
Maintien en poste de fonctionnaires membres des groupes de l'ÉE à Thunder Bay	Agence des douanes et du revenu du Canada	Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Environnement Canada, Garde côtière canadienne, Conseil fédéral de Thunder Bay

1 Parce que plusieurs projets comportent plus d'un thème, le nombre de projets visant à appuyer les priorités du CHF ne représente pas nécessairement le nombre total de projets, mais plutôt le nombre d'occurrences de projets selon le thème.

Annexe 4d

Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE)

Liste des projets visant à appuyer les priorités du CHF : Perfectionnement de carrières [1]

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Initiative de perfectionnement à l'intention des Noirs et des Autochtones	Agence des douanes et du revenu du Canada	Santé Canada
Conférence nationale des employés/employées appartenant à des groupes des minorités visibles	Patrimoine canadien	Affaires indiennes et du Nord Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale
Projet d'extension du recrutement avec DRHC	Développement des ressources humaines Canada	Commission de la fonction publique du Canada
Stratégie pour les carrières des Autochtones	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	
Projet pilote de l'Initiative de développement de la carrière pour les Autochtones	Santé Canada	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat
Programme de préparation à l'emploi du groupe CS à l'intention des membres des groupes désignés	Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	Commission de la fonction publique du Canada
Programme d'évaluation de compétences en gestion pour les groupes cibles occupant un poste de gestion intermédiaire dans la fonction publique fédérale (région du Québec)	Santé Canada	Commission de la fonction publique du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Adaptation au contexte du Québec d'une formation spécialisée en counselling de carrière et prestation de services individuels en gestion de carrière pour les membres des groupes désignés	Santé Canada	Commission de la fonction publique du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Orientation professionnelle dans la fonction publique fédérale à Terre-Neuve et au Labrador	Agence de promotion économique du Canada atlantique	Commission de la fonction publique du Canada

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Orientation de carrière et mentorat aux fins du perfectionnement et de l'avancement des membres des groupes désignés	Industrie Canada	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Accès rapide 2000	Commission de la fonction publique du Canada	Défense nationale, Développement des ressources humaines Canada
Programme CAP pour les Autochtones	Affaires indiennes et du Nord Canada	Commission de la fonction publique du Canada
Programme de formation (perfectionnement) des Autochtones	Service correctionnel du Canada	Commission de la fonction publique du Canada, Développement des ressources humaines Canada, Conseil fédéral des hauts fonctionnaires de Saskatchewan, fonctionnaires oeuvrant dans la formation et les questions autochtones
Programme de mentorat pour les employés de Sciences et Technologie	Pêches et Océans Canada	Agence canadienne d'inspection des aliments, Conseil national de recherches Canada
Orientation de carrière – ÉE	Commission de la fonction publique du Canada	Santé Canada, Développement des ressources humaines Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Agence des douanes et du revenu du Canada
Gestion de carrière pour le perfectionnement et l'avancement des employés membres des groupes désignés	Santé Canada	Industrie Canada, Anciens Combattants Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Conseil national de recherches Canada, Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux
Activités en gestion de carrière pour l'équité en matière d'emploi (ÉE)	Santé Canada	Anciens Combattants Canada, Tribunal canadien des droits de la personne
Initiative de recrutement, de formation et de perfectionnement du Yukon – ÉE	Commission de la fonction publique du Canada	Développement des ressources humaines Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Pêches et Océans Canada, Agence Parcs Canada, Conseil national de recherches Canada

Titre du projet	Ministère responsable	Partenaires du projet
Agent, Service d'orientation de carrière	Commission de la fonction publique du Canada	Anciens Combattants Canada, Pêches et Océans Canada, Santé Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Environnement Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments, Transports Canada
Préparation à l'examen CIT (Customs Inspectors Test) pour le Programme de formation des nouveaux inspecteurs des douanes (PFNID)	Agence des douanes et du revenu du Canada	Comité consultatif des femmes, des minorités visibles, des Autochtones, et syndicats
Projet en Saskatchewan visant à favoriser l'accès des étudiants autochtones aux emplois fédéraux en sciences, technologie et en agriculture	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Environnement Canada, Conseil national de recherches Canada, Ministère de l'éducation de Saskatchewan, Fédération des nations indiennes de Saskatchewan, Institut Gabriel Dumont, Association des Métis et Indiens non inscrits

1 Parce que plusieurs projets comportent plus d'un thème, le nombre de projets visant à appuyer les priorités du CHF ne représente pas nécessairement le nombre total de projets, mais plutôt le nombre d'occurrences de projets selon le thème.

Annexe 5

Indicateurs de rendement

Quatre indicateurs de rendement ont été établis pour montrer les résultats concrets obtenus grâce aux activités menées dans le cadre du PMPÉE. Les projets suivants sont des exemples d'activités se rapportant à chacun des indicateurs de rendement.

Accroître la capacité ÉE :

- *Analyse de l'effectif et transmission des données du recensement de 1996 aux ministères et organismes* (Fonds d'intervention) : Vingt-cinq séances de formation ont été offertes dans le cadre de ce cours qui visait à aider les ministères à développer leur capacité d'établir des objectifs quantitatifs aux fins de l'ÉE. La formation a également eu pour effet de susciter l'intérêt des ministères pour des outils et une formation de suivi.

- *Comprendre les éléments de données pour un examen des systèmes d'emploi* (Fonds d'intervention) : Ce projet comprenait la préparation de documents, l'organisation de séances de formation et la distribution de données sur le recrutement, les entrées interministérielles, les promotions, les départs et les cessations d'emploi.

- *Établissement d'objectifs quantitatifs afin d'éliminer la sous-représentation* (Fonds d'intervention) : Cette formation était axée sur les exigences législatives et techniques se rattachant à l'établissement d'objectifs quantitatifs à court terme. Ces séances ont servi à faire le rapprochement entre l'analyse de l'effectif, l'examen des systèmes d'emploi et l'établissement d'objectifs quantitatifs.

Outils :

- *Guide pour un aménagement sans obstacle* (Fonds du partenariat) : Le guide international illustré sur l'accessibilité et les aménagements pour accès facile élaboré dans le cadre de ce projet a aidé les ministères et les organismes à mieux comprendre les principales tendances relatives à l'accessibilité et les pratiques exemplaires ayant trait aux aménagements destinés aux personnes handicapées.

- *Trousse d'apprentissage et de formation virtuelle en matière d'équité en emploi* (Fonds d'intervention) : Ce projet a permis de créer un site d'apprentissage virtuel interactif sur le site de l'ÉE du SCT et d'y diffuser des renseignements sur la législation et les pratiques exemplaires. Le site (www.tbs-sct.gc.ca/ee) a été conçu pour permettre aux utilisateurs de participer à des activités d'autoapprentissage et de déterminer les connaissances qu'ils doivent acquérir au sujet de l'ÉE. Ce projet a été réalisé conjointement par le SCT et le Centre canadien de gestion (CCG) et est considéré comme l'une des pratiques exemplaires du PMPÉE.

- *Réseau des femmes fonctionnaires* (Fonds du partenariat) : Ce projet a permis de créer un réseau au sein duquel les femmes fonctionnaires du district de Québec tenteraient de trouver des solutions à des problèmes communs tels les difficultés relatives aux promotions, les transferts de postes, le manque de conseils adéquats dans les choix de carrières. Il a un impact direct sur : l'amélioration du développement de carrière des membres, l'amélioration des relations professionnelles et l'environnement de travail et la prise de conscience du rôle des femmes dans la fonction publique fédérale. Le réseau compte aujourd'hui une centaine de femmes fonctionnaires.

- *Pourquoi l'équité en matière d'emploi pour les femmes a toujours de l'importance* (Fonds d'intervention) : Un guide et un livret ont été élaborés afin de renseigner les ministères sur les questions qui touchent les femmes et pour corriger la perception selon laquelle il n'est plus nécessaire de prendre d'autres mesures puisque les femmes constituent maintenant plus de la moitié de l'effectif de la fonction publique. Le livret est disponible sur le site de l'ÉE du SCT, à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca/ee

Milieu de travail positif :

- *Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RAFPF)* : Ce projet pilote administré par le SCT a été lancé dans le but d'offrir un réseau d'entraide aux ministères et organismes souhaitant procéder à des aménagements pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Le Réseau fournit, selon la formule du guichet unique, des avis, des conseils, des interprétations et autres renseignements. Ce réseau s'adresse, entre autres, aux employés handicapés, aux gestionnaires, aux superviseurs, aux coordonnateurs de l'ÉE, aux spécialistes des télécommunications et aux techniciens.

  Le Réseau a favorisé l'échange de renseignements en permettant aux clients et aux principaux intéressés (environ 60 par mois) de se tenir au courant des politiques, des programmes et des services concernant les employés handicapés. Le RAFPF joue également un rôle consultatif important en ce qui a trait aux questions d'orientation, à l'élaboration des programmes et à la prestation des services. Ce projet pilote est présenté sur le site de l'ÉE du SCT.

- *Projet de médiation, région de l'Atlantique* (Fonds du partenariat) : Ce projet vise à former à la médiation 20 membres des groupes désignés en vue de créer des relations de travail productives dans la fonction publique. Ce projet devrait contribuer à accroître la capacité des membres des groupes désignés d'être représentés comme médiateurs.

- *Formation de techniciens en technologies informatiques adaptives* (Fonds d'intervention) : Environnement Canada a créé, dans le cadre

de ce projet, un programme d'enseignement multidimensionnel pour offrir aux professionnels des technologies de l'information les connaissances dont ils ont besoin pour concevoir et appuyer la conception d'outils informatiques pour les personnes ayant une déficience visuelle, sensorielle ou intellectuelle ou une mobilité réduite. Ce projet est présenté dans Publiservice, à l'adresse suivante : http://publiservice.gc.ca/training/acttp-fttia/act_f.htm

- *Projet de mentorat, région de l'Atlantique* (Fonds du partenariat) : Ce projet avait pour objet de présenter une série d'ateliers, de créer un centre d'expertise, de lancer un site WEB et d'établir des liens pertinents, de dresser un répertoire de mentors appartenant aux groupes désignés, d'établir un réseau interministériel de mentors, d'élaborer un guide sur le mentorat et d'enrichir la collection de la bibliothèque.

- *Programme de leadership et de diversité* (Fonds d'intervention) : Ce cours d'une durée de trois jours, intitulé « Diversité : Vision et action » et comprenant une formation en direct, en classe et en cours d'emploi, a été d'abord conçu par le CCG à l'intention des hauts fonctionnaires, puis de tous les gestionnaires de la fonction publique fédérale. Le cours fait maintenant partie du programme de formation qu'offre le CCG à divers groupes. Une brochure présentant une description du cours et indiquant les ressources disponibles et les avantages de la formation a été rédigée afin de promouvoir le cours. Le contenu du cours et la méthode d'enseignement seront révisés périodiquement afin d'améliorer la norme et de tenir compte des nouveautés dans le domaine de la diversité.

Représentation :

- *Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale* (Fonds d'intervention) : Ce groupe de travail, composé de neuf membres, a été formé en 1999 pour dresser un plan d'action en vue d'accroître la participation des minorités visibles dans la fonction publique. Il a présenté son plan d'action à la présidente du Conseil du Trésor en avril 2000. Le gouvernement lui a réservé un accueil favorable, et sa mise en oeuvre devrait débuter bientôt. Le plan d'action a émoussé l'enthousiasme et devrait avoir une incidence positive sur la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le plan d'action intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, est présenté sur le site WEB du SCT, à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/Pubs_pol/hrpubs/TB_852/ecfps_f.html

- *Bureau local de recrutement du Grand Toronto* (Fonds du partenariat) : Un bureau de services d'extension en matière de recrutement a été créé pour fournir des renseignements aux clients et aux postulants et établir des partenariats avec des établissements postsecondaires et des

organismes communautaires. Il facilite les partenariats en matière de recrutement entre les organismes communautaires du Grand Toronto et les ministères fédéraux au sein du système de justice pénale. Outre la formation de partenariats avec les collectivités autochtones et les minorités visibles, ce projet a contribué également à mieux faire connaître les possibilités de carrière qu'offre la fonction publique fédérale (surtout dans le domaine de l'application de la loi). Il a aussi permis de réduire les obstacles présents à l'échelle de la fonction publique fédérale grâce à un taux de recrutement de 15 p. 100 pour les minorités visibles et de 5 p. 100 pour les Autochtones. Il s'en est enfin suivi une augmentation importante du recrutement des Autochtones et des minorités visibles dans des directions œuvrant dans le domaine correctionnel et de l'application de la loi.

- *Groupe de travail interministériel sur l'intégration des personnes handicapées grâce aux nouvelles technologies de l'information et des communications* (Fonds d'intervention) : Le rapport de ce Groupe de travail, intitulé *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous : L'aménagement d'un environnement informatique accessible et inclusif*, présente une analyse détaillée des obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées, surtout en ce qui a trait aux technologies de l'information et des communications. Il renferme sept recommandations, y compris des stratégies de communication et de mise en œuvre.

- *Recrutement et maintien en poste des Autochtones dans la fonction publique* (Fonds du partenariat) : Ce projet comprenait un atelier de consultation et des séances de formation et de sensibilisation sur les peuples et cultures autochtones et visait à démentir le préjugé selon lequel les gestionnaires ne peuvent trouver de candidats autochtones qualifiés. Des recueils, des répertoires et des listes de ressources ont été distribués dans le cadre de ce programme qui a favorisé les prises de contact entre les gestionnaires et les groupes autochtones. L'information sera utilisée par les personnes qui s'occupent du recrutement et du maintien en poste des employés autochtones.

- *Programme de préparation à l'emploi du groupe CS* (Fonds d'intervention) : Ce projet pilote, qui se poursuit, vise à aider les membres des groupes désignés à accéder à ce groupe professionnel. Vingt-huit participants sont en formation en informatique au Collège Algonquin d'Ottawa pour se préparer à postuler des emplois dans le groupe CS. Parmi les 28 participants, 19 appartiennent à un groupe désigné. Un deuxième programme de préparation à l'emploi du groupe CS sera lancé à l'automne 2000 dans les régions, s'inspirant du projet pilote à Ottawa.

- *Programme accéléré de recrutement d'Autochtones pour le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP)* (Fonds du partenariat) : Le bureau chargé du programme CAP a été autorisé à recruter, à évaluer, à choisir et à nommer, à l'interne ou à l'externe, des candidats autochtones pour des affectations de perfectionnement dans la fonction publique fédérale. Les responsables du CAP pour les autochtones ont élaboré trois outils efficaces qui sont d'une valeur inestimable pour l'avenir et qui sont applicables à d'autres initiatives, comme le CAP pour les minorités visibles. Le premier de ces trois outils est un processus de liaison externe qui a attiré 1200 candidats. Les deuxième et troisième sont un processus d'évaluation et un format d'entrevue autochtones assez impartiaux.

- *Initiative en développement de carrière pour Autochtones (IDCA)* (Fonds d'intervention) : Ce projet pilote a été lancé afin d'offrir aux employés autochtones des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement professionnel sous forme d'affectations interministérielles. Le programme a été mis en œuvre dans la RCN et en Alberta. Pour plus de renseignements sur l'IDCA, veuillez consulter le site WEB de Santé Canada, à l'adresse suivante : www.hc-sc.gc.ca/csb-dgsg/acdi-idca

- *Participation des membres des groupes désignés aux jurys de sélection, région du Pacifique et Alberta* (Fonds du partenariat) : Ce projet a permis de former des membres des groupes désignés pour qu'ils puissent siéger à des jurys de sélection. Trente employés appartenant à des groupes désignés et gestionnaires ont bénéficié de cette formation. Ce projet devrait contribuer à garantir l'intégrité des processus de sélection.

Annexe 6

Liste des membres du Conseil de gestion du PMPÉE

Amelita Armit
Directrice exécutive principale
Pièce B1853
Commission de la fonction publique
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, tour ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

Andrew Graham
Sous-ministre adjoint
Direction générale des services intégrés
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Édifice Sir John Carling, pièce 8114
930, avenue Carling
Ottawa (Ontario)
K1A 0C5

Lucie McClung
Secrétaire adjointe du Cabinet
Priorités et planification
Bureau du Conseil privé
Édifice Langevin, pièce 302
80, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0A3

Serge Rainville
Sous-ministre adjoint
Système
Développement des ressources humaines Canada
Place du Portage Phase IV, 6e étage
140, Promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Eileen Sarkar
Sous-ministre adjointe – Arts et patrimoine
Patrimoine canadien
25, rue Eddy
Hull (Québec)
K1A 0M5

Mel Skinner
Directeur général
Direction de la stratégie, de la politique et de la planification
Direction générale des ressources humaines
Agence des douanes et du revenu du Canada
200, avenue Laurier Ouest
6e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 0L5

Kay Stanley
Secrétaire adjointe
Division de l'équité en emploi
Direction des ressources humaines
Secrétariat du Conseil du Trésor
300, avenue Laurier Ouest
7e étage, tour ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

Georges Tsaï
Sous-ministre adjoint
Services de gestion
Citoyenneté et Immigration Canada
365, avenue Laurier Ouest, tour sud
Édifice Jean Edmonds, 20e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1L1

Clare Beckton
Sous-procureure générale adjointe
Portefeuille des affaires autochtones
Ministère de la Justice
Tour Saint Andrews, 10017
275, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 0H8

Ont fait partie précédemment du Conseil de gestion :

- **Jean-Guy Fleury,** (de janvier 1999 à mars 1999), vice-président, à titre de directeur exécutif, Direction générale du renouvellement du personnel et de l'apprentissage, CFP

- **Diane Vincent,** (de janvier 1999 à septembre 1999) à titre de sous-ministre adjointe à Industrie Canada